
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Àvila Pérez, Maria; Casas Díaz, Laura, dir. La precarietat laboral del gremi dels actors i les actrius de teatre a Espanya. 2021. 87 pag. (1285 Grau en Dret i Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/247479>

under the terms of the  license

This is the **published version** of the bachelor thesis:

Àvila Pérez, Maria; Casas Díaz, Laura, dir. La precarietat laboral del gremi dels actors i les actrius de teatre a Espanya. 2021. 87 pag. (1285 Grau en Dret i Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/247479>

under the terms of the  license



LA PRECARIETAT LABORAL DEL GREMI DELS ACTORS I LES ACTRIUS DE TEATRE A ESPANYA



TREBALL DE FINAL DE GRAU DE RELACIONS LABORALS



MARIA AVILA PEREZ

2020/2021

DOBLE GRAU DRET I RELACIONS LABORALS

Tutora: Laura Casas Díaz

14 de maig de 2021



RESUM:

En el present treball s'analitzen les diverses normatives laborals aplicables per als actors i per les actrius de teatre a Espanya, les quals haurien d'afavorir unes condicions de treball dignes i protecció per aquests professionals. A tal efecte, es referencien les regulacions d'àmbit laboral al llarg de la història espanyola fins a l'actualitat per tal de poder comprendre l'evolució fins al present de la legislació protectora d'aquest gremi. Detalladament s'elabora una anàlisi del Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la Relació Laboral Especial dels Artistes als Espectacles Públics i dels Convenis Col·lectius aplicables al Sector a Madrid i a Catalunya per poder extreure el nivell de proporció de protecció. Altrament s'inclou una breu síntesi de les ajudes aprovades durant la pandèmia de la COVID. Finalment, es duu a terme una validació empírica a través de la realització de cinc entrevistes a artistes del gremi i de l'anàlisi d'aquestes entrevistes per tal de poder extreure una realitat laboral del sector.

Paraules clau: actors i actrius de teatre, Reial Decret 1435/1985, Convenis Col·lectius d'actors i actrius de teatre, precarietat, desprotecció.

ABSTRACT:

Labour precariousness is a real issue in theatre workers as actors and actresses in Spain. This study was conducted to determine whether the law applied to this problem is enough or it is not. First, the object of study is all the laws that have been made in Spanish history from the first one that mentions intellectual workers to the present one. Second, the subject analysed in detail are the actual laws as Reial Decret 1435/1985, august first, which regulates the special labour relation of artists in public shows, and the Collective Agreements applicable to this sector in Madrid and Catalonia. It was necessary to include a small synthesis about the approved bits of help while the pandemic of COVID-19 that affects the planet since 2019. Concluding with the realization and the analysis of five interviews which were realized to visualize the real application of the law in the guild.

Keywords: theatre actors and actresses, Reial Decret 1435/1985, labour precariousness, Collective Agreements of theatre actors and actresses, deprotection.

ÍNDIX

1. Abreviatures.....	4
2. Introducció	5
3. Què es coneix de la professió d'actor i d'actriu de teatre?	6
3.1 BREU HISTÒRIA DELS INICIS DEL TEATRE. APARICIÓ DE LA PROFESSIÓ D'ACTOR I ACTRIU	7
3.2 PRIMERA REGULACIÓ LABORAL ESPANYOLA D'ESPECTACLES PÚBLICS. FINALS S. XVIII – INICIS S. XXI	7
3.3 EVOLUCIÓ DE LA II REPÚBLICA FINS A LA GUERRA CIVIL ESPAÑOLA	12
3.4 POST GUERRA CIVIL ESPANYOLA I DICTADURA DE FRANQUISTA	13
3.5 EL FI DE LA DICTADURA, LA TRANSICIÓ FINS EL REIAL DECRET 1435/1985	16
3.6 EL REIAL DECRET 1435/1985, D'1 D'AGOST, PEL QUAL ES REGULA LA RELACIÓ LABORAL ESPECIAL DELS ARTISTES ALS ESPECTACLES PÚBLICS	17
3.7 CONVENIS COL·LECTIUS	24
3.7.1 <i>Conveni Col·lectiu del Sector d'Actors i d'Actrius de Madrid</i>	24
3.7.2 <i>Conveni Col·lectiu d'Actors i d'Actrius de Teatre de Catalunya</i>	29
3.8 ACTUALITAT: DES DE MARÇ DE 2020 FINS FEBRER DE 2021	33
4. La precarietat laboral. Validació empírica.	38
4.1 DISSENY DE LA INVESTIGACIÓ	38
4.1.1 <i>Unitats d'informació</i>	38
4.1.2 <i>La tècnica d'obtenció d'informació</i>	39
4.2 GUIÓ DE LES ENTREVISTES	39
4.3 RESULTATS OBTINGUTS	41
4.3.1 <i>Àmbit laboral</i>	41
4.3.2 <i>Àmbit normatiu</i>	42
4.3.3 <i>Àmbit pandèmia</i>	45
4.3.4 <i>Altres</i>	45
5. Conclusions	47
6. Bibliografia.....	49

6.1	NORMATIVA	49
6.2	LLIBRES.....	51
6.3	ARTICLES	51
6.4	TESIS	52
7.	Annexos	53
7.1	ANNEX 1. APARTAT 7 DEL CONVENI COL·LECTIU D'ACTORS I D'ACTRIUS DE CATALUNYA.....	53
7.2	ANNEX 2. ANÀLISI DE LES ENTREVISTES.	63
7.3	ANNEX 3. PLANTILLA CONSENTIMENT INFORMAT	83

1. ABREVIATURES

CC – Conveni Col·lectiu

CCAA – Comunitats Autònomes

RD – Reial Decret

RD 1435/1985 – Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes als espectacles públics

RDL – Reial Decret Llei

2. INTRODUCCIÓ

L'interès pel teatre i per la professió d'actriu prové de la ment creativa de l'estudiant.

L'objectiu general és poder fer un estudi de l'evolució de la normativa laboral del gremi dels actors i les actrius de teatre a l'estat Espanyol per tal de poder mostrar la manca de protecció que rep aquest sector de la cultura al nostre país. Aquest objectiu general es vol assolir mitjançant objectius específics els quals inclouen l'estudi profund del gremi del teatre, conèixer l'estructura de la professió, estudiar amb profunditat la normativa i la legislació i, finalment, analitzar l'existència o inexistència de protecció del gremi.

En referència a la metodologia es fa ús, en primer lloc, es reunirà tota la informació possible respecte al gremi dels actors o actrius de teatre. Es farà un eix cronològic amb l'evolució de l'ofici en concret i de les divisions que s'hagin pogut fer. En segon lloc, quan es tingui una estructura del gremi, es buscarà, recopilarà i estudiarà la normativa i legislació de l'ofici i la seva situació laboral i legislativa.

El primer pas es va dur a terme mitjançant la recerca i investigació per internet i biblioteques. Després es va reduir el volum d'informació acumulat a informació útil i necessària per al treball a través d'una filtració. De tota la informació acumulada llegida es va acotar a aquella que aportes al treball.

Un cop acabat aquest el primer bloc de definicions i introducció al gremi i el segon bloc normatiu s'analitzarà si el volum d'informació i si es realitzaran quatre entrevistes a tres actrius i a un actor de teatre per tal de contrastar l'aplicació de la normativa.

La hipòtesi consisteix en la següent afirmació: La precària situació del gremi d'actors i actrius i la manca de regulació i de protecció de la situació laboral.

3. QUÈ ES CONEIX DE LA PROFESSIÓ D'ACTOR I D'ACTRIU DE TEATRE?

La professió d'actor o actriu es remunta entre els segles V i VI aC d'acord amb el professor Miguel Ángel Fernández i el seu article *La història del teatre*. Els grecs ja varen explotar el teatre i la cultura d'igual manera que ho van fer amb altres factors com la política o la urbanització de les ciutats. Abans de començar, però definirem aquest terme tan conegut col·loquialment i tan polifacètic. D'acord amb el diccionari SOFTCATALÀ l'actor o d'actriu del qual parlarem al llarg de l'escrit és la “*persona que representa un paper en cinema, teatre, televisió o ràdio*”¹. Al llarg d'aquestes pàgines analitzarem la figura de l'actor i l'actriu des de la perspectiva de professió. Ens col·locarem les ulleres de laboralistes i estudiarem la manca de protecció d'aquests professionals.

Donarem inici a aquesta anàlisi a l'Espanya dels finals del segle XIV fins a l'actual inici del segle XXI. Ens endinsarem en primer lloc en l'estudi de la normativa entorn de la professió i seguirem amb una breu situació històrica de la mateixa per tal de contextualitzar la situació política, social i cultural entorn de la creació i evolució de la normativa concreta.

Un cop contextualitzat el marc teòric durem l'anàlisi de la teoria a l'anàlisi de l'aplicació d'aquesta. Per tal de dur a terme aquesta última anàlisi es realitzaran entrevistes a diversos actors i actrius els quals han pogut fer un tast de realitat respecte a l'aplicació de la normativa. Aquestes entrevistes ens permetran concloure positivament o negativament amb la hipòtesi.

A continuació es farà una explicació del marc històric normatiu del teatre i de la professió d'actor.

¹ Definició extreta de SOFTCATALÀ diccionari en línia. Recuperat de <https://www.softcatala.org/diccionari-multilingue/paraula/actor/>

3.1 BREU HISTÒRIA DELS INICIS DEL TEATRE. APARICIÓ DE LA PROFESSIÓ D'ACTOR I ACTRIU

El teatre té els seus inicis a la prehistòria amb les danses realitzades pels avantpassats de l'espècie al voltant de les fogueres. Més endavant trobem escenes teatrals simbòliques durant les coronacions dels faraons. Els grecs creen i destinen els teatres per a la presentació d'obres de teatre.

Es considera que el teatre apareix als segles V – VI aC a Atenes, Grècia. Aquests es duen a terme com a rituals de celebració per al deu del vi i de la festa, Dionís. Els romans varen copiar la cultura del teatre als grecs al segle III aC.

A l'edat mitjana trobem el teatre medieval lligat a les interpretacions dels clergues de la Bíblia. Al segle XVI apareixen les primeres representacions teatrals allunyades de l'escena religiosa. No serà fins al Renaixement quan apareixerà la figura de l'actor professional. Apareixen grans figures del teatre com Molière i Shakespeare.

Al segle XVII a Espanya parlarem del Segle d'Or del teatre. Apareixen sales teatrals a les quals es denomina corral de comèdies, aquests eren gestionats per germanors les quals es podria considerar que precedeixen l'empresari del teatre actual. Apareixen grans autors com Cervantes, Lope de Vega, Calderón de la Barca, Tirso de Molina o Zorrilla, posteriorment. El teatre, com gran part de la indústria era dominat per la llei de l'oferta i la demanda².

3.2 PRIMERA REGULACIÓ LABORAL ESPANYOLA D'ESPECTACLES PÚBLICS. FINALS S. XVIII – INICIS S. XXI

Troblem la primera regulació laboral d'aquest gremi a finals del s. XVIII durant el Sexenni democràtic amb la I República espanyola. La primera llei laboral espanyola

² ÁNGEL FERNÁNDEZ, M. (2020). Historia del teatro. *Islabahia*. Recuperat de http://www.islabahia.com/arenaycal/2010/173_julio_agosto/miguel_a_fernandez173.asp

va ser la Llei de 26 de juliol de 1878, sobre Treballs perillosos dels nens. Aquesta llei amb només 5 articles imposava al seu primer article la pena de presó correccional amb el seu grau mínim i mig i multes d'entre 135 a 1.350 pessetes a aquells qui fessin a menors de setze anys executar exercicis perillosos d'equilibri, força o dislocacions. També als acròbates, gimnastes, funàmbuls, bussos, domadors de feres, directors de circ, etc. que fessin ús de menors de deu i sis anys per a les actuacions. En cas de ser descendents no podien ser menors de dotze anys³.

Aquest article no parla pròpiament d'actors i actrius de teatre, però aprecia el gremi d'artistes com a tal a l'establir el llistat de professions, motiu pel qual entenem que va ser la primera llei a aplicar normativa sobre el gremi a Espanya.

L'any 1875 es va tornar a restaurar la monarquia Borbònica per aquest motiu no va ser fins dotze anys més tard quan apareix la Llei de 30 de gener de 1900, d'Accidents de Treball. Aquesta defineix accident de treball com lesió corporal patida per l'operari a causa o debut a la labor executada per compte d'altri. Defineix també el concepte de patró i operari. A l'article 3 fa un llistat de les indústries o treballs que seran causants de responsabilitat del patró, en aquest llistat apareix novament apreciació del gremi d'artistes. Aquest llistat inclou per primera vegada als teatres i als actors i actrius de teatre⁴. Establint com a responsabilitat del patró als treballadors del teatre, ara bé, només als assalariats del teatre.

³ “Artículo 1º. Incurrirán en las penas de prisión correccional en su grado mínimo y medio y multa de 135 á 1.350 pesetas, señaladas en el art. 501 del Código penal: Primero. Los que hagan ejecutar á niños ó niñas menores de 16 años cualquier ejercicio peligroso de equilibrio, de fuerza ó de dislocación. Segundo. Los que, ejerciendo las profesiones de acróbates, gimnastas, funámbulos, buzos, domadores de fieras, toreros, directores de circos ú otras análogas, empleen en las representaciones de esa especie niños o niñas menores de diez y seis años que no sean hijos o descendientes suyos. Tercero. Los ascendientes que, ejerciendo las profesiones expresadas en el número anterior empleen en las representaciones á sus descendientes menores de doce años.”

⁴ “Art. 3. ° Las industrias ó trabajos que dan lugar á responsabilidad del patrono serán: 1.° Las fábricas y talleres y los establecimientos industriales donde se hace uso de una fuerza cualquiera distinta de la del hombre. 2.° Las minas, salinas y canteras. 3.° Las fábricas y talleres metalúrgicos y de construcciones. terrestres ó navales. 4.° La construcción, reparación y conservación de

A l'article 6 de la mateixa es creen les Junes tècniques, les quals estaven encarregades de la supervisió dels mecanismes reconeguts fins al moment per a la prevenció de riscos laborals. Els vocals d'aquesta junta treballaven gratuïtament, aquest fet pot deixar constància de la pràcticament nul·la eficàcia que va tenir la normativa.

El 13 de març del mateix any apareix la Llei sobre Condicions de treball de les dones i dels nens. A l'article 6 de la llei es prohibeix als menors de deu i sis anys qualsevol labor d'agilitat, equilibri, força o dislocació a espectacles públics. Apareix per primera vegada aquest concepte d'espectacles públics. Aquest concepte es defineix com *“aquell espectacle celebrat, en recintes o locals de titularitat pública o privada, en presència de públic”*⁵.

Troben un gran canvi laboral amb la Llei de 10 de gener de 1922 d'Accidents de treball la qual fa una gran reforma i, finalment, deroga la Llei de 30 de gener de 1900. A l'article 3 de nou es fa un llistat d'aquelles indústries o treballs que causaran responsabilitat al patró. Ara bé, aquest cop s'amplia la cobertura i no

edificios, comprendiendo los trabajos de albañilería y todos sus anexos, carpintería, cerrajería, corte de piedras, pintura, etc. 5. ° Los establecimientos donde se producen ó se emplean industrialmente materias explosivas ó inflamables, insalubres ó tóxicas. 6.° La construcción, reparación y conservación de vías férreas, puertos, caminos, canales, diques, acueductos, alcantarillas y otros trabajos similares. 7.° Las faenas agrícolas y forestales donde se hace uso de algún motor que accione por medio de una fuerza distinta á la del hombre. En estos trabajos, la responsabilidad del patrono existirá sólo con respecto al personal expuesto al peligro de las máquinas. 8.° El acarreo y transporte por vía terrestre, marítima y de navegación interior. 9.° Los trabajos de limpieza de calles, pozos negros y alcantarillas. 10. Los almacenes de depósito y los depósitos al por mayor de carbón, leña y madera de construcción. 11. Los teatros, con respecto de su personal asalariado. 12. Los Cuerpos de bomberos. 13. Los establecimientos de producción de gas o de electricidad y la colocación y conservación de redesteléfonos. 14. Los trabajos de éolocación, reparación y desmonte de conductores eléctricos y de pararrayos. 15. Todo el personal encargado en las faenas de carga y descarga. 16. Toda la industria ó trabajo similar no comprendido en los números precedentes.”

⁵ Definició del concepte d' "espectacle públic" extreta de la Reial Acadèmia Espanyola. Recuperat de <https://dpej.rae.es/lema/espectáculo-público>

només seran responsabilitat els assalariats, s'inclou als actors i administratius sempre que el salari màxim sigui de 15 pessetes diàries⁶.

Aquesta llei era molt completa, ja que permetia indemnització a les persones treballadores pels accidents ocorreguts per motiu o durant l'exercici de la labor professional, exceptuant els accidents provocats per força major externa a la labor executada durant l'execució de la professió. També diferenciava entre incapacitat absoluta, parcial, temporal o permanent. Les despeses mèdiques corrien a compte del patró fins a la reincorporació de la persona treballadora.

⁶ “Art. 3.º Las industrias o trabajos que darán lugar a responsabilidad del patrono serán: 1.º Las fábricas y talleres y los establecimientos industriales. 2.º Las minas, salinas y canteras. 3.º La construcción, reparación y conservación de edificios, comprendiendo los trabajos de albañilería y todos sus anejos, carpintería, cerrajería, corte de piedra, pinturas, etc. 4.º La construcción, reparación y conservación de vías férreas, puertos, caminos, canales, diques, acueductos, alcantarillas, vías urbanas y otros trabajos similares. 5.º Las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias, siempre que se encuentren en cualquiera de los siguientes casos y no sean objeto de una Ley especial: a) Que empleen constantemente más de seis obreros; b) Que hagan uso de máquinas agrícolas movidas por motores inanimados. En este último caso, la responsabilidad del patrono existirá respecto del personal ocupado en la dirección o al servicio de los motores o máquinas y de los obreros que fuesen víctimas del accidente ocurrido en las mismas. 6.º El acarreo y transporte de personas y mercancías por vía terrestre, marítima y de navegación interior, y la pesca. En el transporte marítimo se entenderán comprendidas las personas que formen la dotación en los buques. 7.º Los trabajos de limpieza de calles, pozos negros y alcantarillas. 8.º. Los teatros con respecto a su personal obrero. También tendrá derecho el personal artístico y administrativo, siempre que sus haberes no excedan de 15 pesetas diarias. En todo caso, las indemnizaciones deberán computarse teniendo en cuenta la ganancia media anual de los interesados. 9.º Los Cuerpos de bomberos. 10. Los trabajos de colocación, reparación y desmonte de conductores eléctricos y de pararrayos, y la colocación y conservación de redes telegráficas y telefónicas. 11. Todo el personal encargado de las faenas de carga y descarga. 12. Los establecimientos mercantiles, respecto de sus dependientes, mancebos y viajantes. 13. Los hospitales, manicomios, hospicios y establecimientos análogos, con respecto a su personal asalariado, por los accidentes que sufra en el desempeño de sus funciones. 14. Las oficinas o dependencias de fábricas o explotaciones industriales, comprendidas en cualquiera de los números anteriores, con respecto a los empleados que tengan un sueldo menor de 5.000 pesetas anuales, cuando estos fuesen víctimas de un accidente ocurrido en dichas fábricas, talleres o explotaciones, como consecuencia de los trabajos que de ordinario se ejecutan en los mismos.”

L'any 1926 s'aprova el primer Codi del treball, aprovat pel Reial Decret-Llei de 23 d'agost de 1926. Amb aquest Reial Decret-Llei es du a terme la primera regulació a la història d'Espanya del contracte de treball. S'inclou als artistes de circ mitjançant extensió jurisprudencial, també als actors de teatre reconeguts de manera directa per la normativa i als torejadors els quals estaven lligats al contracte de treball⁷.

Respecte als artistes de circ i l'extensió jurisprudencial s'han de mencionar la Sentència del Tribunal Suprem de 3 de febrer de 1915⁸ la qual exposa que “no mereix la qualificació feta per la Sala que dictava sentència de treball intel·lectual el que el recurrent executa com artista de circ”, ja que la consideració de la seva labor “l'esforç material del subjecte supera en molt a l'element intel·lectual, com succeeix en tots els oficis o exercicis els quals demostrant força, destresa o habilitat s'executen ordinàriament als espectacles de circ”, de tal manera que “no pot qualificar-se a aquests artistes com professionals de la intel·ligència i de les arts esmenades liberals, sinó com mers treballadors que eventualment ofereixen un ofici mecànic i experimental.” La STS de 19 d'abril de 1916⁹ fa una construcció igual respecte uns acròbates quan deixa interpretar l'excussió de manera implícita a “les belles arts”, conseqüentment no estava inclòs a l'àmbit normatiu “el personal contractat per a les representacions, i ja que aquest requereix una preparació tècnica i reben una remuneració no susceptible de ser equiparada a la remuneració d'un obrer”¹⁰.

⁷ RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. (2007). *El contrato laboral del artista*. Editorial Tirant Lo Blanch. Recuperat del Catàleg de biblioteques on-line de la UAB.

⁸ RODRÍGUEZ NAVARRO, M. (1954). *Doctrina laboral del Tribunal Supremo*, Tomo I (Accidentes de Trabajo). Madrid, Espanya. Aguilar.

⁹ RODRÍGUEZ NAVARRO, M. (1954). *Doctrina laboral del Tribunal Supremo*, Tomo I (Accidentes de Trabajo), citat, pàgina 11.

¹⁰ STS de 19 de abril de 1916, en RODRÍGUEZ NAVARRO, M. (1954). *Doctrina laboral del Tribunal Supremo*, Tomo I (Accidentes de Trabajo), citat, pàgina 11.

3.3 EVOLUCIÓ DE LA II REPÚBLICA FINIS A LA GUERRA CIVIL ESPAÑOLA

El 14 d'abril de 1931 es proclama la II República Espanyola i el de desembre del mateix any, mitjançant la Llei de 9 de desembre de 1931 neix la Constitució Republicana. L'article 46 d'aquesta Constitució considera el treball com a obligació social, a més a més, aquesta ha de gaudir de protecció mitjançant lleis. La República assegurava a les persones treballadores una existència digna a través d'unes condicions necessàries. La mateixa Constitució establia l'elaboració de legislació social la qual incloïa assegurances en cas de malaltia, accidents, atur, incapacitats, etc. També es volia elaborar lleis de protecció de les dones, sobretot en casos de maternitat, i dels joves. Entre altres de les proteccions laborals que es volien establir¹¹.

Posteriorment la Llei de 21 de novembre de 1931, del Contracte de treball la qual inclou com a treballadors a l'article 6 als "*treballadors intel·lectuals*"¹².

Després, amb la Llei de 27 de novembre de 1931 s'aprova la creació dels Jurats Mixtes professionals. A l'article 4 de la llei es fa una classificació de treballadors i professionals, industrials i agrícoles amb una menció expressa a l'apartat 23 del mateix article als "*Espectacles Públicos*"¹³.

¹¹ "Artículo 46. El trabajo, en sus diversas formas, es una obligación social, y gozará de la protección de las leyes. La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará: los casos de seguro de enfermedad, accidente, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección a la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales remuneradas; las condiciones del obrero español en el Extranjero; las instituciones de cooperación; la relación económico jurídica de los factores que integran la producción; la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas, y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores."

¹² Article 6 de la Llei de 21 de novembre de 1931.

¹³ Article 4.23 de la Llei de 27 de novembre de 1931.

Les funcions dels Jurats Mixtes professionals estaven definides a l'article 2 de la llei i consistien en la regulació de la vida de la professió o professions i exercir funcions de conciliació i arbitratge. Aquestes s'especifiquen als articles 19 i 20 de la mateixa llei. De la labor dels Jurats Mixtes s'extreu l'aprovació de diverses Bases de Treball del sector de la cultura, això es va fer a través de l'aprovació de gran quantitat d'Ordres Ministerials, entre altres:

- L'Ordre Ministerial de 2 de setembre de 1932, aprova les Bases de Treball per als actors de Teatre.
- L'Ordre Ministerial de 23 de novembre de 1933, aprova les Bases de Treball per als Professionals d'Orquestra.
- L'Ordre Ministerial de 30 de novembre de 1932, aprova les Bases de Treball per les Coristes de Madrid.
- L'Ordre Ministerial de 28 de febrer de 1933, aprova les Bases de treball per als Pianistes.
- L'Ordre Ministerial de 15 de novembre de 1933, aprova les Bases de Treball per als Actors.

3.4 POST GUERRA CIVIL ESPANYOLA I DICTADURA DE FRANQUISTA

L'esclat de la Guerra Civil l'any 1936 va aturar al país sencer. No va ser fins a la fi d'aquesta el 1939 amb l'inici de la dictadura, la qual duraria gairebé quaranta anys, quan es va imposar un model de fer amb la Llei de 16 d'octubre de 1942 per la qual s'estableixen normes per regular l'elaboració de les Reglamentacions de Treball. Les Reglamentacions de Treball fixaven les condicions mínimes de les relacions laborals en diferents branques de creació.

S'aprova l'octubre de 1944 una nova Llei del Contracte de Treball per Decret. Al Llibre I, article 1 es defineix contracte de treball com aquell pel qual una o més d'una persona per la seva pròpia voluntat participen per la producció prestant els

seus serveis intel·lectuals, manuals o duent a terme una obra o servei per a un o alguns patrons o empresaris¹⁴.

A més a més, a l'article 6 es detalla que són treballadors incloent als treballadors intel·lectuals, motiu pel qual s'exclou als artistes dels contractes especials. Aquesta definició de treballadors intel·lectuals no és innovadora perquè ja apareixia a la Llei de 21 de novembre de 1931¹⁵.

L'any 1949 mitjançant l'Ordre de 26 de febrer de 1949 per la qual s'aprova el Reglament Nacional de Treball per als Professionals del Teatre, Circ i Varietats es du a terme la Reglamentació Nacional del Treball per als Professionals del teatre, Circ i Varietats.

Entenem el significat de teatre i de circ, ara bé, no acabem de comprendre el significat de l'espectacle de varietats. A l'article 6 del mateix Reglament es fan llistats de classificacions del personal per especialitats i al subapartat 2 c s'enumera al personal de circ, varietats i folklore. Aquest llistat inclou acròbates, trapezistes, equilibristes, perxistes, barristes, domadors d'animals, eqüestres, ciclistes, patinadors, pallassos, augustos, saragates, contorsionistes, malabaristes,

¹⁴ “Artículo 1.º Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos, mediante Una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella.”

¹⁵ “Artículo 6º. Trabajadores son los aprendices, reciban o no un salario o paguen ellos al empresario algún suplemento, en cuanto no se derive otra relación de su contrato particular, conforme a la regulación especial del contrato de aprendizaje; los llamados obreros a domicilio, entendiendo por tales los que ejecutan el trabajo en su morada u otro lugar libremente elegido por ellos, sin la vigilancia de la persona por cuenta de la cual trabajan, ni de representante suyo, y del que reciben retribución por la obra ejecutada; los obreros y operarios especializados o no en oficios, profesiones manuales o mecánicas y los que ejerzan trabajos triviales ordinarios; los encargados de empresas, los contra maestres y los jefes de talleres o de oficinas; los empleados ocupados en comercios, bancos, oficinas, contabilidad y gestión; los llamados trabajadores intelectuales, y cualesquiera otros semejantes.”

escultòrics, ventrílocs, hipnotitzadors, il·lusionistes, transmissors de pensament, transformistes, prestidigitadors, calculadors, antipodistes, faquirs, caricaturés, excèntrics, xerrameques, humoristes i recitadors. D'aquest llistat no podem extreure en què consisteix la professió de professional a espectacles de varietats. A l'article 8 es fan definicions del personal i al subapartat es defineix com artistes de varietats i de circ a aquells dintre de la seva especialitat i durant el desenvolupament d'allò que han de complir constitueixen un treball personal i complet. De l'Ordre no podem extreure que implica ser professional de varietats per això Eduardo Huertas a l'article "*El teatro frívolo: las variedades y la revista*" ens ho explica detalladament.

Aquesta varietat prové dels cafès francesos als quals els artistes de circ actuaven. La seva gran característica era la varietat, d'acord amb el seu nom, es formaven per elements heterogenis, oposats, a base d'escenes independents compostes per balls i cançons, il·lusionismes, mims, malabarismes, acrobàcies o altres arts. A Espanya, concretament, l'espectacle anava dirigit únicament als homes i es duia a terme a locals clandestins, cabarets i sales de festes. Consistia en passarel·les on cupletistes i ballarines interpretaven cantables. Eren força búlgars i descarats d'acord amb Huertas.

Aquest Reglament és d'aplicació per a tot el territori nacional d'acord amb l'article primer, siguin estrangers o nacionals. Inclou de manera expressa als empresaris d'espectacles de teatre, Circ i Varietats, als empresaris que dediquen a la gravació de discs i qualsevol altra espècie, als professionals de Teatre, Circ i Varietats i als artistes que hagin d'actuar de Teatre, Circ i Varietats, en gravacions de discs o de qualsevol altra espècie. L'article 2 exclou de manera expressa als artistes que surtin a la capçalera del cartell, als representants de Locals d'Espectacles que es regeixin pel Reglament Nacional de Treball, als Mestres Apuntadors d'Òpera i als Encarregats de Sastreteria i Perruqueria facilitats per empreses dedicades al lloguer de vestuari i perruqueria dels quals depenguin laboralment.

Aquesta normativa va ser vigent fins a la fi de la dictadura franquista l'any 1975.

3.5 EL FI DE LA DICTADURA, LA TRANSICIÓ FINS EL REIAL DECRET 1435/1985

La primera normativa laboral després de la dictadura va arribar amb la Llei 16/1976, de 8 d'abril, de Relacions Laborals. La gran diferència respecte al gremi dels actors arriba amb l'article 3 d'aquesta llei el qual estableix com a relació laboral de caràcter especial “j) *La feina dels artistes en espectacles públics*”¹⁶. La mateixa llei parla del treball dels menors de setze anys als espectacles públics. A l'article 4 autoritza de manera excepcional la intervenció de menors de setze anys a espectacles públics per part de l'autoritat laboral. Aquesta ho haurà de fer constar per escrit i exclusivament per actes determinats sempre que no suposi perill per a la salut física ni per a la formació moral dels menors.

També parla a l'article 15.1 dels contractes de duració determinada “d) *En los referentes a personal artístico y técnico de la producción de espectáculos y en los relativos a deportes profesionales*”¹⁷

Quatre anys més tard trobem la seva derogació a la Disposició Final 3a de la nova Llei de l'Estatut dels Treballadors de 1980. A l'article 2.1.e) d'aquesta Llei trobem la classificació, de nou, de relació laboral de caràcter especial “e) *La de los artistas en espectáculos públicos*”¹⁸.

L'any 1984 amb la Llei 32/1984, de 2 d'agost, sobre la modificació de determinats articles de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors s'obliga el govern a regular en un termini màxim de dotze mesos l'article 2.1 de l'Estatut dels Treballadors. La Disposició Addicional Primera imposa al Govern un termini màxim de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la Llei per a regular el règim

¹⁶ Article 3.1.j de la Llei 16/1976, de 8 d'abril, de Relacions Laborals.

¹⁷ Article 15.1 de la Llei 16/1976, de 8 d'abril, de Relacions Laborals.

¹⁸ Article 2.1.e) de la Llei de l'Estatut dels Treballadors de 1980.

jurídic de les relacions laborals de caràcter especial previstes a l'article 2.1 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors.

S'ha de recordar que l'article 2.1 de la Llei 8/1980 de l'Estatut dels Treballadors estableix les relacions laborals de caràcter especial dins les quals trobem classificats als artistes a espectacles públics.

Així doncs, abans de finalitzar el període establert de dotze mesos, es decreta el Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes als espectacles públics. L'entrada en vigor d'aquest Reial Decret va ser l'1 de gener de 1986.

3.6 EL REIAL DECRET 1435/1985, D'1 D'AGOST, PEL QUAL ES REGULA LA RELACIÓ LABORAL ESPECIAL DELS ARTISTES ALS ESPECTACLES PÚBLICS

Aquest RD 1435/1985 defineix com a relació de treball dels artistes a espectacles públics *“la establecida entre un organizador de espectáculos públicos o empresario y quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta, y dentro del ámbito de organización y dirección de aquéllos, a cambio de una retribución”*¹⁹. Inclou dins l'àmbit d'aplicació del RD 1435/1985 totes les relacions establertes *“para la ejecución de actividades artísticas, en los términos descritos en el apartado anterior, desarrolladas directamente ante el público o destinadas a la grabación de cualquier tipo para su difusión entre el mismo, en medios como el teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, circo, salas de fiestas, discotecas, y, en general, cualquier local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a actuaciones de tipo artístico o de exhibición”*²⁰.

¹⁹ Article 1.1 del Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes als espectacles públics.

²⁰ Article 1.2 del Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes als espectacles públics.

Aquest primer article exclou de manera expressa de la regulació del RD 1435/1985 les actuacions artístiques d'àmbit privat i les relacions laborals del personal tècnic i auxiliar col·laborador a les produccions d'espectacles.

Al segon article trobem la capacitat per contractar de manera excepcional als menors de setze anys als espectacles públics. Aquesta contractació no pot suposar cap tipologia de perill per a la salut física, per a la formació professional i humana. Per tant, el consentiment exprés i per escrit del menor haurà d'anar acompanyat de la sol·licitud una autorització als representants legals del menor. Aquest haurà d'especificar l'actuació o espectacle per al qual s'ha concedit el consentiment i l'autorització.

S'haurà de formalitzar un contracte per escrit i aquest haurà d'estar triplicat. Cada una de les parts es quedarà amb un contracte i el tercer s'haurà de registrar a l'Institut Nacional de l'Ocupació (INEM), actualment anomenat Servei Públic de l'Ocupació Estatal (SEPE). El contingut mínim del contracte és la identificació de les parts, l'objecte del contracte, la retribució pactada per les parts i la durada del contracte i del període de prova, si n'hi ha. Això s'especifica a l'article 3 del RD 1435/1985.

Si es pacta període de prova, l'article 4 estableix que s'haurà de pactar per escrit i només podran tenir període de prova aquells contractes superiors a deu dies. També estableix la duració màxima dels períodes de prova depenent de la duració dels contractes. Els contractes de fins a dos mesos podran tenir un període de prova màxim de cinc dies, els contractes d'entre 2 i 6 mesos podran tenir un període de prova de màxim deu dies. Els contractes superiors a sis mesos podran ser màxim de quinze dies.

Respecte a la duració i les modalitats del contracte de treball dels artistes als espectacles públics l'article 5 del RD 1435/1985 estableix al primer punt la possibilitat del contracte laboral dels artistes als espectacles públics de ser de duració indefinida o determinada. Defineix com a duració determinada aquell que

pugui ser per una o diverses actuacions, per temps concret, per temporada o pel temps de permanència de l'obra a la cartellera. Es poden pactar pròrrogues successives d'aquestes tipologies de contractes, excepte si s'incorre en frau de llei. Al segon apartat estableix els contractes dels treballadors fixos de caràcter discontinu i les modalitats de contracte de treball es regiran per el que ha estat establert a l'ET.

L'article 6 del RD 1435/1985 dels drets i deures dels artistes als espectacles públics remet aquests a l'Estatut dels Treballadors el qual estableix com a drets i deures laborals els següents com a drets bàsics establerts a l'article 4.1:

- Treball i lliure elecció de professió i ofici.
- Lliure sindicació.
- Negociació col·lectiva.
- Adopció de mesures de conflicte col·lectiu.
- Vaga.
- Reunió.
- Informació, consulta i participació en l'empresa.

Com a drets a la relació laboral els treballadors tenen dret a allò que estableix l'article 4.2:

- A l'ocupació efectiva.
- A la promoció i formació professional en el treball, inclosa la dirigida a la seva adaptació a les modificacions que s'estableixen en el lloc de treball, així com al desenvolupament de plans i accions formatives tendents a afavorir la seva ocupabilitat.
- A no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, per l'edat dins dels límits que marca aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol. Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per exercir el treball o l'ocupació de què es tracti.

- A la integritat física i a una adequada política de prevenció de riscos laborals.
- Respecte a la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- A la percepció puntual de la remuneració pactada o legalment establerta.
- A l'exercici individual de les accions que derivin del contracte de treball.
- A tots els altres que derivin específicament del contracte de treball.

Finalment a l'article 5 de l'ET se'ls estableixen els deures bàsics als treballadors:

- Complir les obligacions concretes del seu lloc de treball, de conformitat amb les regles de la bona fe i diligència.
- Observar les mesures de prevenció de riscos laborals que s'adoptin.
- Complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de la seva facultat directiva.
- No concórrer amb l'activitat de l'empresa, en els termes que fixa aquesta Llei.
- Contribuir a la millora de la productivitat.
- Tots els que derivin, si s'escau, dels contractes de treball respectius.

A més dels drets i deures als quals obliga l'ET, l'article 6 del RD 1435/1985 obliga els artistes a complir l'activitat artística per la qual han estat contractats *“en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas, y siguiendo las instrucciones de la Empresa en lo que afecte a la organización del espectáculo”*²¹.

Els artistes, en el cas de ser contractats per als espectacles públics tenen dret a no ser exclosos dels assajos ni de les activitats preparatòries per a l'exercici de

²¹ Article 6.2 del Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes als espectacles públics.

l'activitat artística, excepte en els casos de sanció. Aquest terme és qualificat per la llei com ocupació efectiva.

Tampoc poden rescindir de manera unilateral del contracte durant la seva vigència. En cas que l'artista trenqui aquest pacte, l'empresari tindrà dret a indemnització pels danys i perjudicis que la fi del contracte pugui causar-li a l'empresari. La remuneració de l'artista per la seva prestació es podrà pactar entre les parts de manera “*expresa o quedar englobada en la retribución a percibir por el artista*”²².

Sobre la retribució específica dels artistes trobem l'article 7 del RD 1435/1985 aquest estableix que la modalitat i la quantia de la retribució serà aquella pactada per les parts al contracte de treball o bé aquella pactada al conveni col·lectiu. Sempre haurà de complir la normativa referent als salaris mínims. Per tant, aquest any 2021 la seva retribució mínima pot ser de 31,66 euros per dia, 950 euros al mes per 14 pagues. 1.108,33 euros al mes en 12 pagues i 13.300 euros a l'any.

Aquest article es veu amb l'obligació de definir salari com “*todas las percepciones que el artista tenga reconocidas frente a la Empresa por la prestación de su actividad artística*”²³.

La jornada laboral dels artistes normalment no és la tipologia de jornada laboral de la gran majoria de persones treballadores, motiu pel qual el tercer apartat d'aquest setèim article especifica la retribució de les hores no incloses a la jornada de treball habitual, ara bé, aquesta retribució es deixa per a negociar als convenis col·lectius.

S'entén per jornada laboral de l'artista aquella activitat artística davant del públic i tot aquell temps sota el qual l'artista es troba sota les ordres de l'empresa, com ara hores d'assaig i de rodatge. L'article 8 del RD 1435/1985 exclou de manera expressa la prohibició de gratuïtat a l'hora d'assajar. Deixa a potestat dels convenis

²² Article 6.4 del Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes als espectacles públics.

²³ Article 7.2 del Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes als espectacles públics.

col·lectius o als contractes individuals i, en *ultima ratio* a l'Estatut dels Treballadors, la duració i distribució de la jornada laboral i, també, el règim dels desplaçaments i gires.

Els artistes tindran, com a mínim, un dia i mig de descans per setmana. Aquest es pactarà per acord entre les parts, artista i empresari, i mai podrà coincidir amb el dia de realització de l'espectacle davant del públic. En cas d'impossibilitat de gaudir de manera ininterrompuda el descans setmanal de dia i mig aquest es podrà fraccionar, però sempre hi haurà d'haver un descans mínim de 24 hores ininterrompudes. Excepte mitjançant pacte individual o col·lectiu "*se estableciera la acumulación por períodos de hasta cuatro semanas del disfrute del descanso semanal*"²⁴.

Els artistes han de poder gaudir sempre de les festes incloses al calendari laboral i, si per causa d'activitat artística davant del públic no és possible, gaudiran aquesta durant un altre dia. Relatiu a les vacances gaudiran de mínim trenta dies naturals per any treballat. Si no es treballa tot l'any es podran gaudir de les vacances proporcionals.

El contracte laboral a la relació especial dels artistes a espectacles públics s'extingirà quan finalitzi el temps pactat entre les parts o quan s'hagi complert la totalitat d'allò que hagin pactat per les parts.

Si la duració del contracte supera l'any l'artista té dret a indemnització, la quantia d'aquesta serà de set dies de salari per any de serveis, excepte si s'ha decidit quantia diferent del conveni col·lectiu o al pacte entre les parts.

El preavís d'extinció del contracte variarà depenent de la duració d'aquest. Serà de deu dies en cas de ser major de tres mesos la duració del contracte, de quinze dies en cas de ser major de sis mesos la duració del contracte i d'un mes en cas de ser superior a un any el contracte. S'extreu de l'article 10 del RD 1435/1985 la manca de necessitat de preavís en cas de durar el contracte menys de tres mesos.

²⁴ Article 8.1 del Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes als espectacles públics.

Els incompliments del contracte per les parts es regeixen per allò que s'ha establert al Codi Civil. L'apartat 4 de l'article 10 defineix el concepte "*inejecución total*" com aquells "*supuestos en los que ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada*"²⁵. També deixa a regulació de l'Estatut dels Treballadors les diferents modalitats d'extinció del contracte de treball.

L'article 11 estableix com a tribunals competents dels conflictes sorgits a conseqüència del contracte de treball entre artistes als espectacles públics i les empreses als Jutges i Tribunals de l'ordre jurisdiccional social.

Per últim, a l'article 12 permet l'aplicació de l'Estatut dels treballadors i de tota la normativa laboral per als artistes als espectacles públics de tot allò que no es regula al RD 1435/1985. Finalitza al segon apartat amb l'aplicació directa de les següents normatives en tot allò no substituït per conveni col·lectiu i sempre que no s'oposi al RD 1435/1985 ni a les normes laborals:

- *"La Reglamentación Nacional de Trabajo para el espectáculo taurino, aprobada por Orden de 17 de junio de 1943.*
- *La Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Cinematográfica, aprobada por Orden de 31 de diciembre de 1948.*
- *La Ordenanza de Trabajo de Teatro, Circo, Variedades y Folklore, aprobada por Orden de 28 de julio de 1972.*
- *La Ordenanza Laboral para la actividad de profesionales de la música, aprobada por Orden de 2 de mayo de 1977*"²⁶.

²⁵ Article 10.4 del Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes als espectacles públics.

²⁶ Article 12.2 del Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes als espectacles públics.

3.7 CONVENIS COL·LECTIUS

Hi ha gran nombre de convenis col·lectius inclosos dins de l'àmbit del RD 1435/1985. Arribat a aquest punt ens veiem amb l'obligació de concretar dins d'aquests. Ara bé, s'ha d'entendre el motiu de la concreció, aquest no ve desencadenat per motiu d'excés de normativa sinó a causa de l'ampli nombre d'activitats existents en l'actualitat corresponents a artistes a espectacles públics. És a dir, la categoria d'artistes engloba un altíssim nombre de professions.

Alguns d'aquests Convenis Col·lectius destacables són (Estatals i CCAA):

- Conveni Col·lectiu Estatal de Sales de Festa, Ball i Discoteques.
- Conveni Col·lectiu Regulador de les Relacions Laborals entre els Productors d'obres audiovisuals i els actors que presten els seus serveis per aquestes.
- Conveni Col·lectiu Estatal de Professionals del Doblatge (branca artística).
- Conveni Col·lectiu d'Actors i Actrius de la Comunitat de Madrid.
- Conveni Col·lectiu de Doblatge i Sonorització (branca artística).
- Conveni Col·lectiu d'Actors i Actrius de Teatre de Catalunya.
- Conveni Col·lectiu de Professionals de la Dansa, Circ, Varietats i Folklore de la Comunitat de Madrid.
- Conveni Col·lectiu d'Actors i Actrius de Teatre de Galícia.
- Conveni Col·lectiu de Doblatge i Sonorització (branca artística) d'Andalusia.

Debut al rumb d'aquest treball i al màxim d'extensió raonable per un treball de fi de grau haurem de tancar el teló i declarar fi de temporada per molts d'aquests convenis per tal de centrar-nos en els CC d'Actors i Actrius de la Comunitat de Madrid i el d'Actors i Actrius de Teatre de Catalunya.

3.7.1 CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR D'ACTORS I D'ACTRIUS DE MADRID

El Conveni Col·lectiu del sector d'actors i d'actrius de Madrid és aplicable a totes les empreses i als actors i actrius que es contractin per empreses que executin la

seva activitat professional durant representacions en viu davant del públic a produccions privades, públiques o coproduccions dins de la Comunitat de Madrid.

El conveni tenia una duració de quatre anys fins finals de 2017, però s'accepta la pròrroga anual si no és denunciat per alguna de les parts.

Troblem una classificació de les tipologies de contractes a l'article 13 d'acord amb el qual es podran classificar com duració indefinida o determinada, per duració de temps cert o per obra i contractes per temporada. Els contractes de duració indefinida són els pactats per les parts per a la prolongació indefinida del contracte. El contracte de duració determinada serà aquell pactat per les parts per a un temps previst de contractació, s'acordarà un fet el qual implicarà la finalització del contracte i es deixarà constància al contracte. Respecte a la duració del contracte els contractes per temps cert serà aquell al qual hi haurà pactades dates d'inici i de fi. El contracte per obra és aquell pel qual la duració no té data concreta perquè és incerta, la finalització es determinarà per la permanència del cartell de l'obra que es representarà. Per últim, el contracte per temporada és aquell pel qual les actuacions tenen una duració continuada de vint-i-un dies naturals a la ciutat de Madrid i set dies naturals a la resta de llocs. Els actors i les actrius cobraran cada dia d'actuació inclòs els dies de descans setmanal.

A l'article 14 s'estableix la vigència i extinció del contracte. La vigència del qual es constituirà pels dies transcorreguts entre la data d'inici dels assajos i la finalització del treball pactat entre les parts.

La finalització del contracte es donarà per incompliment, acord entre les parts i per finalització del temps pactat. Les condicions de preavís del contracte es milloren considerablement a l'article 15 del conveni, s'augmenten els dies de preavís a quinze si el contracte té una duració d'un any o inferior i a trenta dies si el contracte és superior a un any.

Al segon apartat de l'article 15 s'especifica el cas de preavis per part dels actors o actrius i els *dies a quo* corresponents. Per als contractes de duració superior a sis mesos s'haurà de preavisar amb quaranta-cinc dies d'antelació si es tracta del protagonista, trenta dies si es tracta del secundari i vint dies si es tracta del repartiment i de petites parts. Els contractes de duració inferior a sis mesos el protagonista haurà de preavisar amb trenta dies d'antelació, el secundari amb vint i el repartiment i petites parts amb quinze. En contractes en categoria de protagonista o bé d'obres considerades gran producció, més de vint membres de repartiment en teatre musical, més de quinze membres de repartiment en produccions públiques i més de deu membres de repartiment per a la resta d'obres, els límits establerts en els punts anteriors seran susceptibles de lliure negociació de les parts per contracte individual de treball.

Si no es du a terme el preavis per parts dels actors i actrius i seguint allò que estableix la normativa l'empresa tindrà dret a una compensació econòmica dels salaris corresponents als dies incomplets del contracte.

El conveni regula les compensacions econòmiques en cas de rescissió del contracte per part de l'empresa sense justificació:

- *“Contratos de hasta seis meses, cuatro meses de indemnización.*
- *Contratos de hasta un año, cinco meses de indemnización.*
- *Contratos de hasta un año y medio, seis meses de indemnización.*
- *Contratos de hasta dos años, siete meses de indemnización*
- *Contratos de hasta dos años y medio, ocho meses de indemnización”*²⁷.

També d'igual manera es regula el cas de rescissió sense justificació per part de l'actor o actriu quan existís pacte per exclusivitat amb l'empresa i la compensació econòmica de dues mensualitats si el sou era mensual o de deu representacions si el sou era per representació, fins a arribar al màxim d'un any de remuneracions.

²⁷ Article 15.2 del Conveni Col·lectiu del sector d'actors i actrius de Madrid.

Es dóna una definició al terme ruptura del pacte d'exclusivitat i es defineix com la duplicitat de contractació per treballar en un altre espectacle sempre que s'hagi pactat expressament la clàusula d'exclusivitat amb la primera empresa, durant el termini de vigència del primer contracte.

També fa una regulació més àmplia del treball infantil d'actor o d'actriu a l'article 16.

Els Capítols III i IV regulen l'organització del treball i les categories professionals. L'article 23 sobre categories professionals fa una classificació exceptuant al gènere musical. Aquesta divisió consisteix en protagonista, repartiment, petites parts, col·laboració especial i figurant. Qualsevol presència física, amb text o sense, serà retribuïda i se'ls aplicaran els mínims per categoria professional.

Al Capítol V es regula la jornada laboral, les vacances, els horaris i els descansos. La jornada laboral no podrà superar les quaranta hores setmanals i el màxim de jornada diària serà de vuit hores. Els descansos entre jornades ha de ser mínim de dotze hores. Durant els assajos no es podrà allargar més enllà de l'una del matí. Si s'excedís, l'actor o l'actriu rebran un plus de 6 euros. Durant les representacions l'article 26 estableix una jornada laboral que s'iniciarà mitja hora abans del començament de la funció, excepte en aquells casos en els quals la caracterització del personatge, l'exigència física d'un escalfament físic o vocal, instal·lació de micròfons o dispositius als professionals requereixi més temps.

Entre assaig i representació els actors/actrius tindran dret a una hora remunerada de descans. També és obligatòria una hora mínima de descans remunerada entre funció i funció. S'estableix un màxim de nou representacions a la setmana en cas de teatres i sales privades i de vuit en cas de teatres i sales de titularitat pública a l'article 27.

No hi ha millora en referència a les vacances ni als descansos, és d'aplicació el que estableix al RD 1435/1985.

Les retribucions salarials i no salarials es regulen al Capítol VI.

ANEXO I

RETRIBUCIONES Y DIETAS

A) TABLAS DE 2014

Las retribuciones mínimas de los actores/actrices afectados por el presente convenio, a partir de la publicación, son las que a continuación se relacionan:

A. Retribuciones diarias

CATEGORÍA PROFESIONAL	CUANTÍA
Ensayo para todas las Categorías	39,49 €/día
Protagonista	151,11 €/día
Secundario	97,63 €/día
Reperto	72,94 €/día
Pequeñas Partes	51,00 €/día
Figurante	41,00 €/día

B. Retribuciones mensuales por contratación por un mínimo de tres meses

CATEGORÍA PROFESIONAL	CUANTÍA
Protagonista	2.926,39
Secundario	1.930,91
Reperto	1.404,31
Pequeñas Partes	1005,27
Figurante	794,00

C. Retribuciones en contratación para musicales

CATEGORÍA PROFESIONAL	CUANTÍA
Ensayo para todas las Categorías	39,49 €/día
Protagonista	4.306,65 €/mes
Secundario	2.782,52 €/mes
Elenco/Reperto	2.079,07 €/mes
Sustituto 1 Cover **	2.079,07 €/mes
**complemento diario sustitución Protagonista	74,25 €/día
**complemento diario sustitución Secundario	23,46 €/día
Polivalente/ Swing	2430,81 €/mes
Alternante de Protagonista	151,11 €/día
Alternante de Secundario	97,63 €/día
Cantante de Cabina / Booth	1.766,44 €/mes
Pequeñas Partes/Figurante con frase	1.453,79 €/mes
Figurante	1.267,24 €/mes

D. Retribución diaria musical

CATEGORÍA PROFESIONAL	CUANTÍA
Ensayo para todas las Categorías	39,49 €/día
Protagonista	197 €/día

CATEGORÍA PROFESIONAL	CUANTÍA
Secundario	127 €/día
Elenco/Reperto	95 €/día
Sustituto 1 Cover **	95 €/día
**complemento diario sustitución Protagonista	74,25 €/día
**complemento diario sustitución Secundario	23,46 €/día
Polivalente/ Swing	111 €/día
Alternante de Protagonista	151,11 €/día
Alternante de Secundario	97,63 €/día
Cantante de Cabina / Booth	81 €/día
Pequeñas Partes/Figurante con frase	67 €/día
Figurante	58 €/día

E. Pluses

Doble de luces, 32,91 euros/jornada (mañana o tarde).

F. Grabación

CATEGORÍA PROFESIONAL	EUROS/DÍA
Protagonista	527,82
Secundario	429,82
Reperto	325,87
Pequeñas Partes	325,87

G. Dietas

H. En España serán abonadas a los actores/actrices, por el concepto de dieta para giras y desplazamiento fuera del lugar de contratación por las compañías privadas en el territorio nacional, son las que a continuación se relacionan:

- Dieta completa, 83,36 euros/día.
- Media dieta, 41,68 euros/día.
- Dieta completa (INAEM), 103,37 euros/día.
- Media dieta (INAEM), 37,40 euros/día.
- Media dieta reducida, 35 euros/día

I. En el extranjero será abonada a los actores/actrices, por el concepto de dieta para giras y desplazamientos en el extranjero, la cantidad que por este concepto sea publicada en el Boletín Oficial del Estado; en relación con las indemnizaciones del personal al servicio de la Administración correspondiente al grupo 2, con las indemnizaciones que, en su caso y ad futurum, establezca la normativa vigente.

Font: Annex I del Conveni Col·lectiu del sector d'actors i actrius de Madrid

S'estableix una regulació diferent per als actors i actrius a espectacles musicals regulada al Capítol VII.

Finalment al Capítol VIII es regula la salut laboral i els riscos laborals. En essència l'empresari i els actors o actrius estan obligats a complir la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció dels Riscos Laborals. L'espera per a les audicions no es podrà dur a terme a la intempèrie sinó que s'hauran de dur a terme amb unes condicions mínimes de local climatitzat, amb banys i aigua potable. L'espera màxima podrà ser de dues hores. L'actor o actriu haurà de poder disposar d'un vestuari digne i net amb aigua, calefacció i dutxes i d'especialistes en fisioteràpia i de cant si és necessari.

3.7.2 CONVENI COL·LECTIU D'ACTORS I D'ACTRIUS DE TEATRE DE CATALUNYA

El Conveni Col·lectiu d'actors i actrius de teatre de Catalunya té un àmbit aplicació funcional, territorial i personal, per tant, serà d'aplicació a tots aquells actors o actrius i a totes les empreses que duen a terme una activitat teatral dins del territori de Catalunya.

La duració del conveni havia de ser de quatre anys, però es permetia prorroga tàcita d'un any sempre que no es produís denuncia escrita per cap de les dues parts.

Al tercer apartat d'aquest Conveni es regula el contracte de treball, s'estableix el contingut mínim d'aquest, la forma escrita amb signatura per part d'ambdues parts i també s'especifica les possibles modalitats de contractació. Aquestes modalitats de contractació les trobàvem al CC d'actors i d'actrius de Madrid com a classificació dels contractes. Les modalitats o classificació són les mateixes: durada indefinida, durada determinada, per obra o per temps cert. El present CC no contempla el contracte per temporada.

La vigència i extinció del contracte es contempla al mateix apartat 3 del CC. Aquest CC i el CC de Madrid es recolzen en allò que s'estableix al RD 1435/1985 en referència al període de prova. El contracte de durada determinada s'extingirà quan s'hagi complert o quan s'hagi expirat el temps acordat per les parts, la malaltia o accident de l'actor o actriu mai serà causa d'extinció del contracte.

Respecte al preavís per finalització del contracte. L'empresa haurà de preavisar per escrit a l'artista de la finalització del contracte amb quinze dies naturals d'antelació a la data d'efectes de la finalització del contracte. La falta de preavís dóna dret a l'actor/actriu a cobrar com a màxim una compensació econòmica equivalent als salaris corresponents al nombre de dies amb els quals s'hauria d'haver-hi renunciat l'extinció del contracte. Aquest termini de preavís es mantindrà durant la vigència del Conveni si les condicions de crisi del sector i de fracàs d'un

espectacle es mantinguin. En cas contrari, aquest període de preavís es restablirà i serà reversible; incorporant un període de preavís en aquest supòsit de trenta dies.

L'artista podrà rescindir la relació laboral, donant un preavís a l'empresa de quinze dies naturals, excepte en la categoria de protagonista en què aquest preavís serà de trenta dies i en la categoria de secundari, en què el preavís serà de vint-i-un dies llevat que es tracti d'obres musicals, per les quals el preavís serà de trenta dies. En cas que el paper a representar per l'artista comporti unes característiques objectivament especials, l'empresa podrà exigir a l'artista un preavís màxim de quaranta-cinc dies per la finalització del contracte, sigui quina sigui la categoria del personatge, condició que haurà de constar expressament en el contracte escrit i suposarà igual obligació per part de l'empresa. En tots els casos anteriors, si l'actor/actriu no comunica la seva baixa en el temps de preavís fixat, estarà obligat a compensar l'empresa, com a màxim amb l'abonament de l'import del salari corresponent als dies deixats de preavisar.

Per als contractes de temporada si l'empresa decideix rescindir el contracte de treball de l'actor/actriu abans de superar el mínim de vint-i-vuit dies establert al CC l'empresa, estarà obligada a abonar a l'actor/actriu el sou corresponent a la resta de dies d'aquest període mínim.

En aquest mateix supòsit, però en cas de fracàs d'un espectacle, si l'empresa decideix rescindir el contracte de treball de l'actor/actriu abans de superar el mínim de vint-i-vuit dies establert al punt a) de l'article 7.1.3, l'empresa estarà obligada a abonar a l'actor/actriu el sou corresponent a la resta de dies d'un període mínim inferior a aquest, que serà de vint-i-un dies.

Aquest conveni especifica l'aplicació de l'ET i normatives competents en cas d'embaràs.

Respecte a les categories professionals trobem l'apartat 4 del CC. Les categories son actor o actriu protagonista, paper secundari, repartiment i breus intervencions. S'especifica l'assignació en casos d'obres de creació la qual es farà per part del director o directora i es defineix el concepte d'obra de creació "*aquella que no*

parteix d'un text o bé aquella que partint d'un text fa una reinterpretació que va més enllà de la idea original de l'autor/a"²⁸.

La mateixa situació es produeix amb el teatre polivalent.

S'entén per suplent a la persona contractada per l'empresa en cas de substitució eventual en determinats papers de l'obra. A més a més, un actor o actriu contractat amb un paper regular també podrà ser contractat com a doble dins la mateixa obra.

Els apartats 5 i 6 parlen dels assajos i de les funcions. Respecte als assajos es dona una definició i s'estableix que són *"prestacions laborals de l'actor o l'actriu destinades a preparar el text, els moviments o la manipulació del seu personatge en el muntatge de l'obra"*²⁹. Es dona consideració d'assaig a *"les jornades de preparació de l'obra pel canvi d'idioma de la mateixa"*³⁰. S'ha d'establir data d'inici i de finalització del període d'assaig. Hi ha una antelació mínima per a conèixer l'horari dels assajos per part dels actors i actrius i seran deu dies. Els assajos seran retribuïts i disposaran de descansos de 20 minuts per 4 hores de treball efectiu i 15 minuts per cada 3 hores de treball. Aquests descansos seran remunerats. Es donarà d'alta als actors i actrius a la Seguretat Social. La definició de funció serà *"la representació de l'obra davant el públic que assisteix al lloc on es realitza"*³¹.

En referència a les jornades laborals durant les actuacions i als assajos durant les mateixes no podrà superar les quaranta hores setmanals i el màxim de jornada diària serà de nou hores. Les hores de més es remuneraran a 9,90 €. Entre espectacle i espectacle/assaig serà obligat realitzar una hora de descans. Descans entre jornades mínim de 12 hores. El màxim de representacions per setmana serà 8. El descans mínim setmanal per als actors i actrius serà de dia i mig. Si es tracta de bolos també s'ha de respectar el descans setmanal obligatori. De forma excepcional es poden

²⁸ Apartat 4.1 del Conveni Col·lectiu d'actors i d'actrius de teatre de Catalunya.

²⁹ Apartat 5.1 del Conveni Col·lectiu d'actors i d'actrius de teatre de Catalunya.

³⁰ Apartat 5.1 del Conveni Col·lectiu d'actors i d'actrius de teatre de Catalunya.

³¹ Apartat 6.1 del Conveni Col·lectiu d'actors i d'actrius de teatre de Catalunya.

acumular els descansos mínims en cas d'impossibilitat de ser gaudits durant la gira o bolos.

Els desplaçaments de més de 4 hores per tal de dur a terme una representació obligaran a 2 hores de descans obligatòries per als artistes. Si se superen les 4 hores, excepte pacte en contra, el descans obligat serà de la meitat del temps de desplaçament.

Les actuacions o intervencions inferiors a 45 minuts tindran la consideració de "passis". Aquests tenen una regulació especial. La jornada serà de 7 hores i mitja amb descansos remunerats. En cas de 8 hores de jornada serà considerada partida amb una obligada pausa de 2 hores per dinar o sopar. El nombre de passis que es podran realitzar per jornada són els següents en conseqüència amb la duració del mateix:

<i>"Menys de 10 minuts.....</i>	<i>10</i>
<i>De 10 minuts.....</i>	<i>8</i>
<i>De 15 minuts.....</i>	<i>7</i>
<i>De 20 minuts.....</i>	<i>6</i>
<i>De 25 minuts.....</i>	<i>5</i>
<i>De 30 minuts.....</i>	<i>4</i>
<i>De 45 minuts.....</i>	<i>2</i> " ³²

L'apartat 7 detalla les remuneracions. Permet la lliure elecció de remuneració per les parts establint uns mínims exigibles per tal de poder garantir uns nivells salarials dignes. El Conveni fa divisions entre Grup A i Grup B, aquesta agrupació defineix les retribucions salarials mínimes amb relació al nivell econòmic de l'empresa que contracta. Cada grup aglomera un llistat de sales de teatre. El teatre públic sempre està inclòs al Grup A. També se subdivideix en tipologies contractuals com ara temporada, festivals, mostres o esdeveniments, gira, bolos, etc. Per tant, cada Grup A o B depenen de la tipologia de contracte dut a terme s'estableixen uns mínims salarials. Aquests mínims també depenen de la categoria per a la qual s'hagi

³² Apartat 6.8 del Conveni Col·lectiu d'actors i d'actrius de teatre de Catalunya.

contractat a l'artista. S'adjunta a l'Annex el punt 7 del CC d'actors i d'actrius de Catalunya.

L'aparta 8 regula la gravació i filmació de produccions teatrals i l'apartat 9 la seguretat social. L'aparat 10 exposa les relacions laborals dels artistes. El treball infantil al teatre es regula a l'apartat 11. El següent apunta les faltes i sancions del règim disciplinari. L'apartat 13 regula els drets de representació, drets sindicals i la comissió mixta. Finalment a l'apartat 14 s'estableixen els casos de nul·litat de pacte i les remissions normatives del conveni.

Els riscos laborals i la prevenció es detallen a l'apartat 10.4 i es fa remissió expressa a la Llei 31/1995 i a l'Estatut dels Treballadors.

3.8 ACTUALITAT: DES DE MARÇ DE 2020 FINS FEBRER DE 2021

Per desgràcia no es pot deixar de tenir en compte aquest darrer any dominat per la pandèmia de la COVID-19. Aquesta va aparèixer a Espanya el 31 de gener i va arribar per no marxar fàcilment. A causa d'aquesta força major inesperada el món es va paralitzar completament.

A partir del Reial Decreto 463/2020, de 24 de març, pel qual es declara l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada per la COVID-19 es va limitar la circulació de les persones motiu pel qual gran part de persones treballadores no varen poder seguir realitzant les seves professions habituals com va ser el cas del gremi dels actors i les actrius de teatre.

Per tal d'intentar ajudar al sector cultural es va decretar el Reial Decret-Llei 17/2020, de 5 de maig, pel qual s'aproven les mesures de suport al sector cultural i de caràcter tributari per a fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19. A l'exposició de motius II el RDL assenyala la intenció de donar suport als treballadors del sector cultural als quals no s'havia protegit fins al moment. S'inclou al col·lectiu d'artistes als espectacles públics enquadrats fins al moment al Règim General de la Seguretat Social, els quals són especialment vulnerables en la situació de pandèmia. S'especifica que aquesta especial vulnerabilitat apareix a causa de la

intermitència característica de l'activitat artística motiu pel qual gran nombre de vegades no s'arriba a complir els requisits per a tenir dret a la prestació per desocupació. Per aquest motiu el RDL habilita de manera extraordinària un accés a la prestació de desocupació que permetrà que se'n beneficiïn d'aquesta els i les artistes davant el tancament dels locals o instal·lacions on es duïen a terme les seves activitats professionals a causa de la COVID³³.

Per tant, l'objectiu d'aquest RDL pretén protegir al col·lectiu d'artistes als espectacles públics, ja que varen ser especialment vulnerables durant la pandèmia. En tractar-se d'una professió intermitent rarament arriben a reunir les característiques per tal d'obtenir la prestació per desocupació.

A l'article 2 del mateix RDL s'establia la possibilitat dels artistes de poder accedir a la prestació per desocupació. També gaudien de la prestació per naixement i cura de menors, jubilació, incapacitat permanent i mort i supervivència derivades de contingències comuns. Tenien dret a aquestes prestacions des del moment en el qual presentin la sol·licitud. Hauran de complir els següents requisits establerts a l'article 266 del text refós de la Llei de la Seguretat Social:

- Estar afiliats/des a la Seguretat Social i en situació d'alta o assimilada a l'alta en els casos que legalment o reglamentàriament es determinin.

³³ Exposició de Motius II del Reial Decret-Llei 17/2020, de 5 de maig, pel qual s'aproven les mesures de recolzament al sector cultural i de caràcter tributari per a fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19: *"En segundo lugar, se articula el apoyo a los trabajadores del sector cultural que no han quedado amparados por los mecanismos de cobertura establecidos hasta la fecha. De este modo se da respuesta al colectivo de **artistas** en espectáculos públicos encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social, especialmente vulnerables en las circunstancias actuales, dado que por la intermitencia que caracteriza a la actividad artística, no alcanzan a reunir los requisitos para tener derecho a la prestación por desempleo. Para ello, se habilita un acceso extraordinario a la prestación por desempleo, de la que se podrán beneficiar ante la falta de actividad por el cierre establecido de los locales o instalaciones, ya sean abiertos o cerrados, donde desarrollan sus actividades profesionales, como consecuencia del COVID-19."*

- Tenir cobert el període mínim de cotització a què es refereix l'article 269.1, dins dels sis anys anteriors a la situació legal de desocupació o al moment en què va cessar l'obligació de cotitzar.

Per al cas que en el moment de la situació legal de desocupació es mantinguin un o diversos contractes a temps parcial es tindran en compte únicament els períodes de cotització en els treballs en què s'hagi perdut la feina o s'hagi vist suspès el contracte o reduïda la jornada ordinària de treball.

- Trobar-se en situació legal de desocupació, acreditar disponibilitat per buscar activament feina i per acceptar col·locació adequada a través de la subscripció del compromís d'activitat al qual fa referència l'article 300.
- No haver complert l'edat ordinària que s'exigeixi en cada cas per causar dret a la pensió contributiva de jubilació, excepte si el treballador no tingués acreditat el període de cotització requerit per a això o es tracti de supòsits de suspensió de contracte o reducció de jornada.
- Estar inscrit com a demandant d'ocupació en el servei públic d'ocupació competent.

Aquesta prestació és incompatible amb qualsevol prestació derivada d'activitats per compte propi o d'altri.

Aquesta prestació per desocupació serà en funció als dies d'alta a la seguretat social com a artistes a espectacles públics durant l'any anterior a la situació de desocupació. D'acord amb aquest quadre:

Días de actividad	Periodo de prestación (en días)
Desde 20 hasta 54.	120
Desde 55 en adelante.	180

Font: Article 2. 3 Reial Decret-Llei 17/2020, de 5 de maig, pel qual s'aproven les mesures de suport al sector cultural i de caràcter tributari per a fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19.

S'agafa com a base reguladora per al càlcul de la prestació la base de cotització mínima vigent per contingències comunes, del grup 7 de l'escala de cotització del Règim General.

A l'article 13 del mateix RD s'establia el sistema d'ajudes extraordinàries a l'art contemporani espanyol a conseqüència de l'impacte negatiu de la crisi sanitària de la COVID-19.

A causa de l'evolució del virus un altre RDL va sortir per a la protecció del sector cultural, el Reial Decret-Llei 32/2020, de 3 de novembre, pel qual s'aproven mesures socials complementàries per a la protecció per desocupació i d'ajut al sector cultural. Al Capítol II s'establien totes les mesures de suport i de protecció per desocupació dels artistes i altres professionals que desenvolupen activitats a les arts escèniques i als espectacles públics. A l'article 2 s'ampliava l'accés extraordinari a la prestació per desocupació dels artistes als espectacles públics que no estiguessin afectats per procediments de suspensió de contractes i reducció de jornades regulades al Reial Decret Llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per a fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID. Aquesta ampliació té caràcter excepcional i a conseqüència de la crisi derivada per la COVID, els artistes amb dret a l'accés extraordinari a les prestacions econòmiques per desocupació mencionades amb anterioritat a l'article 2 del RDL 17/2020, de 5 de maig, pel qual s'aproven les mesures de suport al sector cultural i de caràcter tributari per a fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19. Aquestes es podran percebre fins al 31 de gener de 2021. Aquesta prestació és incompatible amb la realització d'activitats per compte propi o per compte d'altri o amb qualsevol tipologia de prestació, renda mínima, renda d'inclusió, salari social o ajudes anàlogues concedides per qualsevol administració pública. Un cop reconegut el dret a la percepció de la prestació, se suspendrà mentre el titular del dret faci un treball per compte propi o per compte d'altri. La suspensió del dret suposa la interrupció de l'abonament de la prestació, el qual es reprendrà un cop finalitzat el treball, pel temps que resti del període de percepció que correspongui i com a màxim fins al 31 de gener de 2021. S'aplica tot allò establert a l'article 2 del RDL 17/2020.

Amb el Reial Decret – Llei 2/2021, de 26 de gener, de reforç i consolidació de mesures socials en defensa de l'ocupació s'amplia la protecció oferta pel RDL 32/2020 es du a terme una modificació del Reial Decret Llei 32/2020, de 3 de novembre. En essència es modifica de l'article 2.2 el temps màxim de període de percepció fins al 31 de maig de 2021³⁴.

³⁴ Article 2 del Reial Decret – Llei 2/2021, de 26 de gener, de reforç i consolidació de mesures socials en defensa de l'ocupació s'amplia la protecció oferta pel RDL 32/2020: “2. *La prestación será incompatible con la realización de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena, o con la percepción de cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública. Una vez reconocido el derecho a la percepción de la prestación, se suspenderá mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena. La suspensión de dicho derecho supondrá la interrupción del abono de la prestación, que se reanudará una vez finalizado el trabajo, por el tiempo que reste del período de percepción que corresponda y como máximo hasta el 31 de mayo de 2021.*”

4. LA PRECARIETAT LABORAL. VALIDACIÓ EMPÍRICA.

Dins d'aquest apartat es demostrarà la realitat de la precarietat laboral dins del gremi d'actors i actrius de teatre.

4.1 DISSENY DE LA INVESTIGACIÓ

4.1.1 UNITATS D'INFORMACIÓ

S'ha decidit dur a terme una anàlisi qualitativa perquè els factors que es volen analitzar seran de millor valoració i extracció amb aquesta tipologia d'anàlisi. Les unitats d'anàlisi amb les quals es treballarà serà la de tres actrius i dos actors de teatre amb diferents trajectòries laborals.

L'elecció del gremi d'actors i actrius de teatre es justifica amb la consideració d'un dels gremis, dintre de la cultura, amb més precarietat laboral. Amb les trajectòries laborals de les persones entrevistades es pretén demostrar la precarietat laboral al gremi en general. Per aquest fet s'ha intentat seleccionar persones entrevistades amb opcions varies d'edat i de trajectòria. La varietat de recorreguts laborals fa pensar fins a quin punt trobem condicions poc dignes dintre de la professió. També es pretén veure l'origen de les poques possibilitats de treball digne al gremi i, si aquest prové de la regulació, quines són les grans mancances normatives.

D'aquesta manera s'ha decidit fer recerca i anàlisi de perfils de gent entre 22 i 41 anys que han dut una vida laboral dintre del gremi del teatre i l'aplicació o manca d'aplicació de legislació en les seves relacions laborals. Així doncs, es podrà analitzar fets tan rellevants actualment com és la incògnita de per què existeix precarietat laboral al gremi d'actors i actrius de teatre, si existeix, i d'on prové aquesta.

L'objectiu d'escollir a tres actrius i dos actors de teatre amb recorregut laboral dins del gremi és degut al fet que la investigació s'ha volgut fixar en perfil d'artista de teatre treballador amb uns estudis complets d'interpretació, dansa i cant, on parteixen tots de diferents bases i els diferents coneixements teòrics sobre el mateix

àmbit. És a dir, es pretén demostrar la precarietat la qual afecta a tot el col·lectiu d'igual manera independentment dels orígens i dels estudis realitzats.

4.1.2 LA TÈCNICA D'OBTENCIÓ D'INFORMACIÓ

La tècnica qualitativa que s'utilitza per a l'obtenció d'informació serà l'entrevista. Aquesta eina consisteix en un intercanvi verbal entre jo com entrevistadora i les persones que s'han triat i estiguin disposades a respondre a les preguntes, que seran els entrevistats. D'aquesta forma es podrà aconseguir veure si les hipòtesis inicials són certes o tot el contrari.

Per tal de poder fer aquest estudi es realitza una entrevista semiestructurada i dirigida per poder evitar que les persones entrevistades puguin divagar, anant-se'n d'un lloc a un altre sense respondre les nostres preguntes. Per tant, el tipus de preguntes que es fan són obertes però específiques al mateix temps.

D'aquesta forma, es vol esbrinar quines motivacions han tingut a l'hora d'escollir aquesta professió i també saber si, un cop dins del gremi, es compleix o no la normativa laboral estudiada fins al moment. És a dir, es vol resoldre les hipòtesis, per tant, es fan preguntes bàsiques com quants anys fa que et dediques al teatre o la possibilitat de viure exclusivament del teatre, preguntes sobre els coneixements referents a la normativa i a l'aplicació de la mateixa o la possibilitat de dedicar-se exclusivament al teatre o l'obligació, a causa de la precarietat laboral, a compaginar el teatre amb altres professions.

D'aquesta forma podrem treure conclusions sobre l'aplicació normativa i també les casuístiques provocades per la pandèmia a l'aplicació del conveni col·lectiu. Així es podrà resoldre els dubtes plantejats i treure unes conclusions pròpies.

4.2 GUIÓ DE LES ENTREVISTES

S'han realitzat un total de cinc entrevistes d'entre quaranta-cinc i seixanta minuts a tres actrius i a dos actors de teatre amb diverses llargades de les respectives trajectòries laborals. Es parteix de la base d'existència de precarietat laboral al

gremi del teatre, amb les entrevistes es pretén aconseguir una comparativa de la realitat laboral en referència a l'aplicació de la normativa. És a dir, fins ara s'ha fet un estudi de la normativa vigent i ara es veurà l'aplicació d'aquesta normativa. L'entrevista s'estructura d'acord amb l'existència de les següents dimensions: la normativa, desenvolupada a partir de preguntes referents al coneixement i al compliment d'aquesta, i la professional, desenvolupada a través de preguntes de trajectòria i evolució.

BLOC 1 (Presentació) → Em presento als/les entrevistats/des, explicació del perquè es fa l'entrevista (TFG + problemàtica precarietat laboral sector cultura) i demanem permís per gravar entrevista (s'ha omplert un formulari de consentiment informat per part de cada una de les persones entrevistades).

BLOC 2 (Preguntes del recorregut laboral) →

- Què et va motivar a dedicar-te a la professió d'actriu/actor de teatre?
- Quina edat tens i quants anys fa que et dediques al teatre? Només ets actriu/actor de teatre?
- Quins coneixements tenies sobre la professió d'actriu/actor de teatre? Coneixies la normativa laboral de la teva professió?
- Tens família, parella, fills/filles? Consideres que és compaginable la vida personal i la vida laboral de l'actor o actriu?

BLOC 3 (Preguntes d'aplicació i compliment de la normativa) →

- Actualment coneixes la normativa laboral vigent? En general consideres que és coneguda pels professionals? Creus que ha millorat o empitjorat respecte anys anteriors?
- Consideres que es compleix la normativa vigent? Quines mancances creus que té? Que milloraries? Quins punts forts consideres que té?
- Habitualment les relacions laborals com a actriu/actor són legals? És a dir, signes contactes, se't dona d'alta a la seguretat social, es paga en B, les jornades es compleixen, etc. Teves o de coneguts.

- Al llarg de la teva trajectòria laboral com a actor/actriu t'has sentit sostingut i protegit per la llei? Coneixes d'algú que si/no?

BLOC 4 (Preguntes de l'afectació de la pandèmia a la professió) →

- Coneixes les normatives d'ajuts a la cultura que es van redactar a causa de la pandèmia de la COVID? En general creus que es coneix? Consideres que van ser suficients?
- Com et va afectar professionalment la pandèmia?

BLOC 5 (Acomiadament) → Agrair als/les entrevistats/des per dedicar el seu temps i acomiadament. Deixar de gravar.

4.3 RESULTATS OBTINGUTS

S'adjunta a l'Annex 2 la taula realitzada per a l'anàlisi de les entrevistes. D'acord amb la investigació realitzada s'han obtingut els següents resultats.

4.3.1 ÀMBIT LABORAL

En primer lloc, les motivacions per dedicar-se al teatre, el suport familiar i les facilitats aportades no denoten un factor important rellevància per l'estudi. Simplement aporten una perspectiva de varietat d'orígens dels actors i actrius. No s'extreu un denominador comú entre les persones entrevistades per a dedicar-se al teatre. Estudiar interpretació, dansa o cant i fer-ho per compte propi o dirigit per una escola o institució no denota rellevància per la present investigació més enllà de poder demostrar la divergència de les trajectòries laborals.

Prèvia introducció al gremi les cinc persones desconeixien allò que implicava o comportava la professió tant com a labor professional com normativament. En un parell de casos es va alertar per part de l'entorn la dificultat del gremi i la visió precària existent des de visió externa. Els mateixos professors en un cas van intentar dissuadir per a no dedicar-s'hi.

La compatibilitat d'aquesta professió amb la vida personal i familiar es considera no compaginable i amb difícil conciliació. Els horaris dels actors i actrius resulten oposats als d'altres gremis. Es necessita estabilitat i suport familiar. Per a les actrius embarassades no hi ha cap tipologia d'ajut ni facilitats normatius, sense tenir en compte les incompatibilitats de l'escenari amb l'embaràs.

4.3.2 ÀMBIT NORMATIU

Dins de l'àmbit normatiu s'analitza, en primer lloc, el coneixement normatiu, en segon lloc, la legalitat de les relacions laborals i, per últim, el sentiment de protecció dintre del coneixement i de la realitat dels professionals qüestionats.

En primer lloc, en aquest apartat s'ha descobert que el coneixement o desconeixement respecte a la norma ve desencadenat és divers. Es considera que, en general al gremi, hi ha un gran desconeixement inicial de la normativa, ara bé, amb l'evolució de la trajectòria laboral aquesta desconexença evoluciona fins a certa coneixença. És a dir, quan es troben davant d'un contracte amb unes condicions que han de signar avaluen aquestes condicions i, per tal de fer-ho de la manera correcta, s'examinen la normativa.

També hi ha una sensació de desinterès per formar als futurs actors i actrius respecte als seus drets i obligacions com a professionals. Al Col·legi del Teatre, quan es van formar les persones entrevistades fa entre 6 i 7 anys, no existia cap tipologia de formació al respecte. A l'Institut del Teatre existeix una assignatura anomenada "Producció i Gestió" on s'intenta explicar el funcionament del sector en la qual s'explica l'àmbit jurídic. D'acord amb les persones entrevistades l'àmbit de normativa laboral es fa molt per sobre i manera poc aplicable un cop dins el món laboral.

L'Associació d'Actors i Directors Professionals de Catalunya fa una feina d'intenció de lluitar contra la precarietat dels professionals, però es té una sensació de poca intenció pedagògica cap als actors i actrius.

En general es considera que hi ha força desconexió del sector normatiu laboral, és a dir, del conveni col·lectiu aplicable i del contingut d'aquest. Finalment, hi ha una sensació d'empitjorament de les condicions causades per la pandèmia. És a dir, si el compliment de la normativa abans de la COVID ja era minso, actualment ho és encara més.

En segon lloc, s'ha descobert una falta de legalitat a les relacions laborals del sector. És a dir, explicació de la realitat viscuda per les persones entrevistades al llarg de les seves relacions laborals. D'aquest subapartat s'ha tret molta informació.

La principal concordança es troba en la possibilitat de les grans productores de complir la normativa i la impossibilitat de fer el mateix per part de les petites i mitjanes productores. D'aquest fet se'n desencadenen un fet i una conseqüència. La conseqüència es troba a les petites i mitjanes empreses, aquestes reben poques ajudes, si en reben, i no tenen capacitat econòmica per poder mantenir-se i obtenir guany si proporcionen condicions dignes i sous dignes. Per tant, com que aquest fet és conegut de forma generalitzada pels artistes s'accepta amb antelació el fet d'haver de treballar en condicions precàries. Un evident exemple d'aquesta conseqüència la trobem en el fet de la manca i pràcticament nul·la pràctica de remuneració dels assajos, es paga per bolo o per espectacle o, fins i tot, anar a taquilla. Anar a taquilla implica la feina d'assajar i dur a terme un espectacle i cobrar allò que el públic cregui que ha de pagar. Aquests diners pagats pel públic es reparteixen entre el teatre, els tècnics de llums i de so i els actors i actrius, entre altres membres de l'equip. No es pot mencionar l'existència de cap contracte i la gran quantitat de remuneracions en B, conseqüentment no existeixen altes i baixes a la seguretat social. Un altre exemple és el cas de multitud de companyies que no consten com a companyia pròpiament ni com a entitat sense ànim de lucre ni com a empresa perquè no es poden permetre els gestos que aquesta titularitat importen. Per això, moltes són cooperatives.

El fet es troba a les grans productores, les quals tenen recursos i capacitats per garantir els drets mínims, ara bé, tot i poder moltes vegades intenten no fer-ho. Totes les persones entrevistades que han treballat per a grans produccions coincideixen en el fet d'intent de regatejar les condicions per tal de pagar el que estableix com a límit legalment i intents d'aprofitar-se de la inexperiència dels actors i actrius joves per a no complir la normativa. Tot i això, en general aquestes ofereixen contractes amb clàusules legals, remuneracions legals i descansos adequats, entre altres coses.

L'Associació d'Actors i Directors Professionals de Catalunya tracta de lluitar per millorar les condicions a les grans productores, però a causa de la situació de necessitat dels actors i actrius les productores amenacen de prescindir o amb no tirar endavant el projecte si no es fa sota les seves condicions.

Els sous mínims establerts es consideren baixos perquè el CC els té presents com si la professió fos constant, però no ho és. Les produccions duren una temporada i després no es té previsió de res. Per tant, aquest sou hauria de permetre no haver de dependre d'altres feines entre la finalització d'un projecte i la recerca d'un altre projecte.

Per tant, les condicions laborals depenen exclusivament de per a qui es treballa. A més a més, existeixen molt poques oportunitats reals. Les empreses públiques no obren càstings i si ho fan es fa molt excepcionalment. A causa de les poques oportunitats existents s'accepta qualsevol tipologia de feina damunt l'escenari, amb les condicions i remuneracions que siguin.

En tercer lloc, no existeix sentiment de protecció per part del gremi de la llei. Únicament quan es coneixen els recursos de la productora, perquè es tracta d'una gran producció, les quals tenen accés a recursos econòmics, i es pot lluitar pel compliment normatiu, però quan es coneix la impossibilitat econòmica de la productora reclamar implicaria perdre la feina. El problema de la sensació de

desprotecció recau en el gran nombre de petites produccions en contraposició amb la petita quantitat de grans produccions.

4.3.3 ÀMBIT PANDÈMIA

Dins d'aquest apartat s'extreu el coneixement d'ajudes per la cultura realitzades per part del Govern durant la pandèmia de la COVID i es pregunta la suficiència o insuficiència d'aquestes. També s'analitza l'afectació laboral de la pandèmia pel gremi.

En primer lloc, es coneixen les normatives i es consideren altament insuficients, ridícules, irrisòries i precàries. Tots els actors i actrius han hagut de demanar ajudes durant la pandèmia. Les ajudes de 750 € en dues pagues cada sis mesos no compensen la quantitat de feina perduda i la impossibilitat de treballar. A més a més, la primera ajuda es va rebre a finals de 2020, vuit mesos després de l'inici de la pandèmia. La sensació del gremi ha estat de desesperació i d'incoherència de les mesures aplicades en certs àmbits per part del Govern.

En segon lloc, l'afectació laboral ha estat completa. Totes les persones entrevistades van perdre la feina i la remuneració que aquesta implicava a causa de la pandèmia. Es van deixar de fer espectacles, motiu pel qual no se'ls pagava l'espectacle. Aquest sector no podia teletreballar. Arran de la desescalada s'accepta qualsevol feina amb les condicions que siguin per tal de poder treballar i rebre remuneració. Els ingressos que s'han rebut durant el confinament han estat de les classes de professor i professora de teatre i cant, les quals es podien fer telemàticament.

4.3.4 ALTRES

Algunes persones entrevistades han volgut deixar constància de diversos fets. En primer lloc, de l'existència de dues realitats dins del gremi, la primera, la de les cares conegudes i les que sempre treballen, la segona, la formada per la gran majoria de professionals, la d'artistes que tiren endavant petits projectes i art. Les dues formen part del sector i només se'n dona visibilitat a la primera. En segon lloc, el

negoci dels “amiguismes” i contactes pel qual es mou la indústria. En tercer lloc, el joc de poder existent a la indústria. Les grans productores, les quals tenen recursos i capacitat per garantir condicions i sous dignes, juguen amb el desconeixement i la ignorància dels artistes. A més a més, de manera indirecta, es juga amb la por dels actors i les actrius, si no s’accepten les condicions es pot buscar a algú altre que les accepti. Finalment, la gran desesperació del gremi per treballar i rebre remuneració, després de la COVID s’han acceptat sous irrisoris i la inexistència de condicions.

5. CONCLUSIONS

Inicialment el que estableix al Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la Relació Laboral Especial dels Artistes als Espectacles Públics i al III Conveni Col·lectiu de Treball del Sector dels Actors i Actrius de Teatre de Catalunya semblen unes bones condicions, uns sous mínims i una correcta garantia dels drets de les persones treballadores. Ara bé, quan es realitza la validació empírica mitjançant una anàlisi qualitativa fent ús d'entrevistes es conclou la investigació confirmant l'existència de precarietat laboral al gremi d'actors i actrius de teatre a Catalunya.

Aquesta afirmació es pot dur a terme perquè, tot i l'existència d'una regulació força completa reguladora de les relacions laborals, no es compleix. El sector només té recursos per complir el que estableix la llei a les grans productores i empreses, mentre les mitjanes i petites empreses i productores no tenen recursos per complir allò que estableix el conveni col·lectiu.

Les relacions laborals no sempre compleixen el que estableix la llei, es treballa en B, no es remuneren els assajos, no es compleixen els descansos entre funcions, no es dona d'alta als actors i actrius quan toca sinó per espectacle, entre altres faltes. No només aquest fet fa considerar l'ofici de precari, també la necessitat dels i les artistes de compaginar la feina d'actor i actriu amb altres labors com ara, en la seva majoria, professors i professores de teatre, dansa i/o cant, monitoratges d'estius, cangurs, etc. És a dir, no es pot sobreviure del teatre únicament, s'ha de complementar per poder viure.

També s'ha descobert la gran necessitat de protecció, la llei existeix, però no protegeix perquè ningú no comprova el compliment d'aquesta. Els artistes es veuen obligats a acceptar situacions i condicions no dignes perquè hi ha un gran nombre de professionals amb necessitat d'acceptar la feina i molt poques oportunitats per a aquests. Les entitats públiques ofereixen molt poques oportunitats per als actors i les actrius d'accedir. Existeixen càstings d'arxiu però no càstings per a cada obra i per a cada funció representada als Teatres i Sales públiques. Les subvencions

estatals sempre es dirigeixen a les mateixes empreses mentre les petites no reben ajudes i no poden oferir condicions ni remuneracions adequades ni legals perquè fer-ho implicaria tancar.

6. BIBLIOGRAFIA

6.1 NORMATIVA

Código de las Artes Escénicas y de la Música. 24 de març de 2021. Recuperat de https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=181&modo=2¬a=0&tab=2

Constitució de la II República Espanyola, 9 de desembre de 1931. Recuperat de https://www.congreso.es/docu/constituciones/1931/1931_cd.pdf

Conveni Col·lectiu del Sector d'Actors i Actrius de Madrid. Recuperat de https://www.uniondeactores.com/images/recursos/VI_Convenio_Teatro_2015.pdf

Conveni Col·lectiu d'Actors i d'Actrius de Teatre de Catalunya. Recuperat de <https://www.aadpc.cat/uploads/2017/06/iii-conveni-teatre.pdf>

Llei, de 26 de juliol de 1878, sobre Treballs perillosos dels nens. Butlletí Oficial de l'Estat, Gaceta de Madrid núm. 209, de 28 de juliol de 1878. Recuperat de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1878/209/A00250-00250.pdf>

Llei, de 30 de gener de 1900, d'Accidents de Treball. Butlletí Oficial de l'Estat, Gaceta de Madrid núm. 31, de 31 de gener de 1900. Recuperat de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1900/031/A00363-00364.pdf>

Llei, de 13 de març de 1900, sobre Condicions de treball de les dones i dels nens. Butlletí Oficial de l'Estat, Gaceta de Madrid núm. 73, de 14 de març de 1900. Recuperat de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1900/073/A00875-00876.pdf>

Llei, de 10 de gener de 1922, d'Accidents de treball. Butlletí Oficial de l'Estat, Gaceta de Madrid núm. 21, de 20 de gener de 1922. Recuperat de <https://drive.google.com/file/d/0B27DzfbcyPNBeVVYckxJMUl4OE0/view>

Llei, de 21 de noviembre de 1931, del Contracte de Treball. Butlletí Oficial de l'Estat, Gaceta de Madrid núm, 326, de 22 de novembre de 1931. Recuperat de <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1931/326/A01130-01138.pdf>

Reial Decret-Llei, de 23 d'agost de 1926, pel qual s'aprova el Codi de treball. Recuperat de <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/trabajo/codtrabajo.htm>

Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes als espectacles públics. Butlletí Oficial de l'Estat núm, 194, de 14 d'agost de 1985. Recuperat de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-17303>

Reial Decret-Llei 17/2020, de 5 de maig, pel qual s'aproven les mesures de recolzament al sector cultural i de caràcter tributari per a fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19. Butlletí Oficial de l'Estat núm. 126, de 6 de maig de 2020. Recuperat de <https://www.boe.es/boe/dias/2020/05/06/pdfs/BOE-A-2020-4832.pdf>

Reial Decret – Llei 2/2021, de 26 de gener, de reforç i consolidació de mesures socials en defensa del l'ocupació s'amplia la protecció oferta pel RDL 32/2020. Butlletí Oficial de l'Estat núm. 23, de 27 de gener de 2021. Recuperat de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-1130

Resolución de 3 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las misma. Butlletí Oficial de l'Estat, núm. 118, de 16 de maig de 2016. Recuperat de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-4703

Reial Decret-Llei 17/2020, de 5 de maig, pel qual s'aproven les mesures de recolzament al sector cultural i de caràcter tributari per a fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19. Butlletí Oficial de l'Estat núm. 126, de 6 de

maig de 2020. Recuperat de <https://www.boe.es/boe/dias/2020/05/06/pdfs/BOE-A-2020-4832.pdf>

Reial Decret – Llei 2/2021, de 26 de gener, de reforç i consolidació de mesures socials en defensa del l'ocupació s'amplia la protecció oferta pel RDL 32/2020. Butlletí Oficial de l'Estat núm. 23, de 27 de gener de 2021. Recuperat de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-1130

6.2 LLIBRES

GARCÍA GARCÍA, B. J. (1999, gener). Historia del teatro y los teatros en la España Moderna: Investigación y bibliografía. *Cuadernos De Historia Moderna*, Vol. 23. Recuperat de <https://revistas.ucm.es/index.php/CHMO/article/view/CHMO99999220163A>

LAFARGA, F. (1997). El teatro europeo en la España del siglo XVIII. Edicions Universitat de Lleida.

RODRÍGUEZ NAVARRO, M. (1954). *Doctrina laboral del Tribunal Supremo*, Tomo I (Accidentes de Trabajo). Madrid, Espanya. Aguilar.

RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. (2007). *El contrato laboral del artista*. Editorial Tirant Lo Blanch. Recuperat del Catàleg de biblioteques on-line de la UAB.

6.3 ARTICLES

ÁNGEL FERNÁNDEZ, M. (2010, julio). Historia del teatro. *Islabahia*. Recuperat de http://www.islabahia.com/arenaycal/2010/173_julio_agosto/miguel_a_fernandez173.asp

GONZALEZ IGLESIAS, R. (2015, setembre). Producción audiovisual: los derechos de los actores. *Blog de Formación Audiovisual*. Recuperat de

<https://www.formacionaudiovisual.com/cine-y-tv/produccion-audiovisual-derechos-actores/>

HUERTAS, E. (No especificado). *El teatro frívolo: las variedades y la revista*. Ensayos de Teatro musical español. Fundació Juan March. Recuperat de <https://www.march.es/publicaciones/ensayos-tme/ensayo.aspx?p0=15>

VIEITES, M. F. (2019). Ilustración, educación y teatro en España a finales del siglo XVIII. Algunas claves. *Espacio, Tiempo y Educación*. Recuperat de <http://dx.doi.org/10.14516/ete.194>

6.4 TESIS

ALZAGA RUÍZ, I. (2006). La relación laboral especial de los artistas en los espectáculos públicos (Tesis doctoral). Recuperat de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=242556>

HIDALGO, R. (2009). Actividad en espectáculos públicos y régimen jurídico. (Tesis doctoral). Recuperat de <https://zaguan.unizar.es/record/3231/files/TESIS-2009-055.pdf>

7. ANNEXOS

7.1 ANNEX 1. APARTAT 7 DEL CONVENI COL·LECTIU D'ACTORS I D'ACTRIUS DE CATALUNYA

7.- RETRIBUCIONS.

7.1.- Salari.

7.1.1.- Definicions:

Es consideren salari totes aquelles percepcions econòmiques que l'actor/actriu percebi de l'empresa per la prestació de la seva activitat artística (assaigs i representacions) i que no suposin una compensació de les despeses fetes amb motiu d'aquesta (despeses d'allotjament, de viatges, dietes, etc.).

L'actor/actriu que interpreti més d'un paper cobrarà el sou corresponent a la categoria més alta de les que interpreti.

El o la doble, quan interpreti el paper que dobra, rebrà el salari corresponent al de la categoria que interpreti (o la més alta dels que interpreti) i 28'98 euros per cada dia natural en què no realitza funció durant el temps de vigència del present Conveni.

L'actor/actriu substitut que s'incorpora a una obra que ja s'està representant cobrarà les representacions que realitzi i tots els assaigs que calguin fer, segons les modalitats retributives explicades en aquest Conveni.

L'empresa abonarà el sou dels actors i actrius per mesos vençuts, sigui quin sigui el tipus de contracte i la forma de càlcul del salari. Els actors i actrius tindran dret a les bestretes establertes legalment.

El salari dels actors i actrius serà el que lliurement pactin les parts en el contracte de treball.

En cas de pactar un salari irregular a percentatge, aquest mai serà inferior als mínims establerts en els apartats següents d'aquest article.

Amb l'objecte de garantir uns nivells salarials dignes, es fixen unes retribucions mínimes exigibles, conforme amb el que s'exposa a continuació.

Per determinar els salaris mínims es tenen en compte dos factors: el nivell econòmic de l'empresa per la qual es treballa i/o l'entitat econòmica de l'obra en la qual es treballa, i el número de representacions que es realitzaran.

7.1.2.- Grups salarials en relació al nivell econòmic de l'empresa que contracta:

A efectes de retribucions salarials mínimes, les empreses es divideixen en dos grups econòmics, "Grup A" i "Grup B".

El teatre públic s'enquadrarà sempre en el Grup A.

S'adjunten com Annex 1 i 2, la relació d'empreses i sales associades a ADETCA i CIATRE, que durant la vigència d'aquest Conveni quedaran enquadrades segons s'indica al Grup A o al B, i en quan a la resta d'empreses no associades la seva assignació a cada grup econòmic es farà en funció dels següents criteris.

En tot cas, es consideren empreses pertanyents al grup A aquelles que es troben en una o més de les següents situacions:

1. - Que facin les representacions regularment en locals dels que en l'Annex 2 del Conveni es qualifiquen com a "Locals A".
- 2.- Que la contractació dels actors/actrius la realitzin Companyies o Empreses concertades amb alguna Administració Pública.
- 3.- Que l'objecte de la contractació sigui prestar serveis en una producció puntual, amb subvenció igual o superior a 36.060,73 euros i per ser representada en algun dels que en l'Annex 2 es qualifiquen com a "Locals A". Aquest apartat podrà ser revisat i adaptat a les modificacions que es puguin produir per circumstàncies alienes als que signen el Conveni, com ara les modificacions en la política de subvencions. Correspondrà a la

Comissió Paritària del Conveni, prèviament les consultes necessàries amb les respectives associacions representades, determinar les adaptacions que s'hagin de fer.

4.- Que l'espectacle per al qual es contracta els actors/actrius tingui un cost de producció igual o superior a 90.151,82 euros.

Per exclusió, es consideren empreses del Grup B totes aquelles no incloses en el Grup A. Es consideren, en tot cas, pertanyents al Grup B les produccions de les Sales alternatives.

7.1.3.- Retribucions mínimes en relació al tipus de treball a realitzar i el grup econòmic de l'empresa:

A) Temporada

Es considera temporada les representacions d'un espectacle que tinguin una durada mínima continuada de 28 dies naturals a la mateixa plaça. La remuneració serà la que correspongui pels dies naturals que duri l'obra en cartell, segons els imports mensuals mínims establerts seguidament, garantint la remuneració d'un mínim de 28 dies

GRUP A

Sou mensual assaigs

	2014	2015
<i>Per totes les categories</i>	1.496,35	1496,35

Sou mensual funcions

<i>Per categories</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
<i>Protagonista</i>	3.200	3.200
<i>Paper Secundari</i>	2.300	2.300
<i>Repartiment</i>	1.785	1.785
<i>Breu Intervenció</i>	1.126,21	1.126,21

GRUP B

Sou mensual funcions i assaigs

<i>Per categories</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
<i>Protagonista</i>	1.126,21	1.126,21
<i>Paper Secundari</i>	938,49	938,49
<i>Breu Intervenció</i>	750,81	750,81

Els papers de repartiment s'enquadren en els papers secundaris.

Festivals, Mostres o Esdeveniments

Es considerarà Festival, Mostra o Esdeveniment tota manifestació de caràcter cultural, promocional o comercial organitzada per una entitat pública i/o privada, en una única plaça i per un temps limitat que no superi l'establert pel contracte de temporada.

El salari mínim durant el període d'assaigs és el mateix que l'establert en la modalitat de temporada, per cada grup econòmic d'empreses. El salari diari mínim per aquesta modalitat de funció serà l'establert en l'apartat següent pel bolo, més el 100%, excepte que s'hagi garantit una temporada o un número mínim de bolos

(d'acord amb els requisits de l'apartat següent), retribuint-se llavors d'acord amb les quanties establertes al punt C) d'aquest article 7.1.3.

La retribució dels esdeveniments de caràcter promocional o comercial serà sempre la corresponent al Grup A, amb independència de qui sigui el productor de l'espectacle.

C) Gira

Es considerarà gira la contractació per representacions de forma itinerant o bé aquelles que, fent-se a la mateixa plaça, no arribin a una durada de 28 dies naturals continuats.

L'empresa facilitarà a l'artista, en cas que aquest ho demani, la documentació necessària per trametre, si s'escau, les prestacions d'atur entre bolo i bolo.

Dins d'aquesta modalitat trobem:

- El bolo és aquell en què es fan d'una a sis representacions a la mateixa plaça.
- La temporada en gira és aquella en què es fan un mínim de set dies de representacions a la mateixa plaça.

La remuneració durant els assaigs és la mateixa que l'establerta a la modalitat de temporada per cada grup econòmic d'empreses.

La remuneració durant les representacions en gira serà la següent:

Bolos

GRUP A

Sou per bolo

<i>Per categories</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
<i>Protagonista</i>	187,70	187,70
<i>Paper Secundari</i>	150,17	150,17
<i>Repartiment</i>	112,62	112,62
<i>Breu Intervenció</i>	75,08	75,08

En cas de doble funció en un mateix dia i en el mateix espai, el sou per bolo s'incrementarà amb el 50%

GRUP B

Sou per bolo

<i>Per categories</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
<i>Protagonista</i>	131,39	131,39
<i>Paper Secundari</i>	112,62	112,62
<i>Breu Intervenció</i>	75,08	75,08

En cas de doble funció en un mateix dia i en el mateix espai, el sou per bolo s'incrementarà amb el 50%

Temporada en gira

Les funcions d'una temporada en gira es retribuïran amb el sou de temporada (apartat A) d'aquest article 7.1.3).

- Aquesta serà la remuneració mínima dels bolos i de la temporada en gira, sempre que aquestes representacions es facin després d'una temporada (apartat A) de l'article 7.1.3);

- o s'hagi garantit en el contracte la realització posterior d'una temporada;
- o es garantitzin 21 funcions en un període màxim de 4 mesos.

Als efectes anteriors "garantir" significa que si resulta impossible la realització de la temporada o de les 21 funcions (bolos i/o temporada en gira), l'empresa haurà de pagar als actors/actrius el sou deixat de percebre per les mateixes.

En cas contrari, la remuneració mínima serà: per les primeres 14 funcions, sou de bolo + 100%; de la funció número 15 a la 17, sou de bolo + 50%; i de la funció número 18 en endavant, la remuneració establerta en aquest Conveni pel bolo.

Contractes per temps cert

El salari mínim en contractes per temps cert del Grup A serà per les diferents categories i períodes de contractació, i des del primer dia d'assaig, com a mínim:

Contracte de 3 a 6 mesos de durada:

Sou mensual temporada

<i>Per categories</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
<i>Protagonista</i>	3.108,31	3.108,31
<i>Paper Secundari</i>	2.244,90	2.244,90
<i>Repartiment</i>	1.726,85	1.726,85
<i>Breu Intervenció</i>	1.036,10	1.036,10

Contracte de més de 6 mesos de durada:

Sou mensual temporada

<i>Per categories</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
<i>Protagonista</i>	2.973,18	2.973,18
<i>Paper Secundari</i>	2.147,28	2.147,28
<i>Repartiment</i>	1.651,77	1.651,77
<i>Breu Intervenció</i>	991,08	991,08

el contracte que es finalitza abans de la data establerta inicialment per a la seva finalització, s'abonarà a l'artista una compensació equivalent al sou deixat de percebre fins la data de finalització prevista en el contracte.

Sou corregut

És una forma de remuneració que consisteix en abonar des de l'inici de la contractació una quantitat fixa mensual que com a mínim serà l'establerta anteriorment per la temporada, garantint com a mínim 28 dies naturals de funcions.

7.2.- Desplaçaments i Dietes.

a) En cas que la representació es faci fora de la plaça de contractació, l'empresa es farà càrrec dels desplaçaments. El transport haurà de ser en els següents mitjans:

- en avió
- en tren diürn: en primera classe, sempre que el trajecte superi els 650 km., excepte en línies d'alta velocitat
- en tren nocturn: en vagó llit o llitera
- en autobús: amb condicionament d'aire.

Si l'actor/actriu demana viatjar en vehicle propi, haurà de sol·licitar permís per escrit a l'empresa amb suficient antelació a la sortida i el desplaçament serà al seu càrrec, llevat que es pacti amb l'empresa.

Si és l'empresa qui demana a l'artista viatjar en vehicle propi i l'actor/actriu hi està d'acord, se li abonaran com a mínim les despeses del viatge a raó de 0,30€ euros/km a l'any 2014 i 2015 més l'import dels peatges.

c) Es poden contemplar quatre tipus de dieta:

1.- La que inclou un sol àpat (mitja dieta): Quan la sortida sigui després de les 14:30h i la tornada després de les 22h, o la sortida abans de les 14:30h i la tornada abans de les 22h. La compensació econòmica serà de 18,55 € per l'any 2014 i 2015.

2.- La que inclou els dos àpats principals (dieta): Quan la sortida sigui abans de les 14:30h i la tornada després de les 22h. La compensació econòmica serà de 37,11 euros a l'any 2014 i 2015.

3.- La que inclou a més de l'allotjament o pernocta (dieta completa amb pernocta) que es retribuirà a 111,33 €.

L'empresa podrà optar per abonar la dieta completa o bé fer-se càrrec de l'allotjament amb esmorzar en hotel de 3 estrelles i abonar la dieta que correspongui. En cas de pernoctar, quan l'arribada a la plaça de contractació sigui més tard de les 14:30h, l'actor rebrà mitja dieta suplementària.

4.- La que inclou el sopar i l'allotjament: quan la sortida de la plaça de contractació sigui després de les 14:30h i l'actor/actriu hagi de pernoctar fora, rebrà mitja dieta i l'allotjament retribuïts a 92,77 €.

En el cas de temporada en gira a Madrid, de durada no inferior a 21 dies, podrà contemplar-se una negociació especial entre les parts interessades sobre els imports assenyalats anteriorment en concepte de dietes, sense que en cap cas es puguin establir preus inferiors al 65% dels establerts en el Conveni. Quan la durada sigui de 28 dies o més es podrà contemplar una negociació entre les parts sense que es puguin establir compensacions inferiors al 50% dels imports fixats al Conveni.

La dieta en gira serà negociable entre les parts quan la productora faciliti a l'actor/actriu allotjament en un apartament.

En base a criteris de producció, l'allotjament en gira s'efectuarà en espais en condicions i podrà ser compartit.

c) El pagament de les dietes s'avançarà al dia d'arribada a la plaça de la representació, mitjançant transferència, liquidant-se a la nòmina corresponent.

d) En les actuacions a l'estranger, els transports aniran a càrrec de l'empresa, en els mitjans citats anteriorment, així com l'allotjament en establiments de com a mínim 3 estrelles amb esmorzar inclòs. Es pactarà una dieta en concepte de manutenció, considerant el nivell econòmic del país, que en cap cas serà inferior a l'establerta al RD 2064/1995, segons relació que s'adjunta com a Annex 3 d'aquest Conveni.

e) L'empresa té l'obligació de donar d'alta a l'actor/actriu a la Seguretat Social en el règim especial d'artistes els dies de desplaçament.

7.3.- Suspensió d'una representació.

Si es suspèn una representació per causes de força major, o bé si es realitza a l'aire lliure, per causa de fenòmens atmosfèrics:

- si la producció ha estat contractada per qualsevol entitat organitzadora i l'empresa cobra el total del "caixet" o percentatge estipulat, l'actor/actriu percebrà íntegrament el sou corresponent a aquell dia;
- en el cas que l'empresa cobri únicament una part del caixet o percentatge estipulat, l'actor/actriu percebrà la part proporcional del seu salari que es correspongui amb la percebuda per l'empresa;
- en el cas que l'organització de l'espectacle correspongui a la mateixa empresa productora, l'actor/actriu rebrà: o bé el sou d'un dia d'assaig o bé la pròrroga del contracte per cobrir les representacions que no hagin pogut efectuar-se.

7.2 ANNEX 2. ANÀLISI DE LES ENTREVISTES

A continuació trobem la taula utilitzada per a poder extreure els resultats de les entrevistes realitzades.

		ACTRIU 1	ACTRIU 2	ACTRIU 3	ACTOR 4	ACTOR 5
INTRODUCCIÓ		És una noia de 28 anys que ha estudiat interpretació al Col·legi del Teatre i actualment es actriu de teatre i professora de teatre. Ha sigut monitora de menjador i monitora de teatre. Actriu des dels 18 anys, trajectòria laboral de 10 anys.	És una noia de 28 anys que ha estudiat interpretació al Col·legi del Teatre i té formació de dansa i dansa contemporània. Actualment es actriu de teatre i ballarina, compagina la feina d'actriu amb classes, monitoratge, cangurs, costurera, etc.	És una dona de 41 anys que s'ha format com a artista en cant, ball i interpretació. Actualment es actriu i professora de teatre i cant. La seva primera obra professional va ser als 18 anys, trajectòria laboral de 23 anys.	És un noi de 22 anys que actualment esta acabant la seva formació d'actor al Institut del Teatre. Actualment es actor i monitor de teatre. Actor des dels 15 anys, trajectòria laboral de 7 anys.	És un actor de 23 anys que actualment esta acabant la seva formació d'actor al Institut del Teatre. Actualment es actor i professor de teatre a una escola de música. Actor des dels 18 anys, trajectòria laboral de 5 anys.
ÀMBIT LABORAL	Personal Motivació a dedicar-se al teatre, recolzament i facilitats. Trajectòria a laboral.	*Línia 16: De petita volia ser política. *Línies 20-23: Era tímida però al teatre es desinhibia. Li agradava moltíssim el teatre. *Línies 30-31: A casa	*Línies 16, 21-30: Sempre havia ballat. Va anar a veure un assaig professional amb els pares i va decidir que allò era el que volia fer. Als 17 es va llençar a	*Línies 17-26, 32-35: Feia ballet clàssic i jazz de petita, ho va deixar als 14 anys i als 16 s'hi va tornar a posar a tope arrel de veure "Germans de Sang" i "Sweeney	*Línies 10-13: Inicialment era un hobby i va desencadenar en passió. Li transmet llibertat. *Línia 16: Porta 7 anys de professió a	*Línies 10-22: Sempre li havia agradat el món de la farandula, cantar, etc. A més a més, li agrada el sentiment de col·lectiu del teatre i l'estudi de l'ésser

		<p>la van recolzar però la van advertir de la dificultat de la professió.</p> <p>*Línies 41-42, 58-65, 71-74: Acaba els estudis al Col·legi del Teatre als 21 anys. Treballa des dels 21 fins als 27 de monitora de menjador i de monitora d'extraescolars com a feina base. A més a més, feia bolos amb dues companyies autogestionades (Las Frítas i Las Lloronas). Com que aquests bolos no pagaven bé necessitava les feines de menjador i monitora. Als 27 va dir prou i des de llavors es dedica al teatre "semi-exclusivament", i, a més a</p>	<p>estudiar teatre al Col·legi del Teatre.</p> <p>*Línies 36-37: Dansa i teatre son el mateix, es art.</p> <p>*Línies 44-45: Introducció al món laboral al acabar els estudis als 20 anys.</p> <p>*Línies 47-48, 54-60, 63-64: Es ballarina, actriu i professora de dansa i teatre. També ha treballat de monitora de colònies i cangurs. Té una marca de coses fetes a mà (en negre). Ajuda en dramaturgia es d'espectacles.</p> <p>*Línies 66-71, 75-76: Compagina altres feines amb artista perquè mai sap quan</p>	<p>Todd" i la sèrie de TV3 "I ara què, Xènia?".</p> <p>Ho va decidir cap als 16 anys, després d'aconseguir obrir el teatre de l'escola el qual estava tancat.</p> <p>*Línies 59-60, 75-86, 88, 95-101: Inexistència de carrera/grau reglat de teatre a la seva època d'estudiant. Es va muntar els seus estudis. Va agafar els millors professors de cada cosa. Claqué a l'Escola Timbal. Acadèmia de ballet i jazz. Cant amb el Daniel Anglès. Interpretació amb la Txiki Berraondo.</p>	<p>la indústria.</p> <p>*Línies 18-20, 24: Es actor de teatre, intenta ser-ho de cinema i televisió també. També es monitor i professor de teatre a dues escoles des de fa 4 o 5 anys.</p> <p>*Línies 32-34: Compagin a ser actor amb professor i monitor de teatre per necessitat econòmica. També considera ser professor de teatre fer art, però es fa per necessitat econòmica.</p>	<p>humà que aporta el teatre.</p> <p>*Línies 55-56: Viu amb els pares, esta acabant els estudis d'interpretació al Institut del Teatre. Actua al musical de "La Jaula de las Locas" d'Àngel Llàcer. Es professional del teatre i professor de teatre a una escola de música.</p> <p>*Línies 60-71: Treballa a l'escola de música com a professor de teatre per necessitat. Es a dir, a l'octubre estava fent un musical del qual quan s'acabés no tenia més previsions de feina, per aquest motiu va</p>
--	--	--	--	--	---	--

		més es professora de teatre a una escola de teatre.	tindrà feina com artista, es a dir, sobre l'escenari.	<p>*Línies 51-53: Inici trajectòria laboral debutant al TNC al 1998. El seu professor de cant li feia el càsting mentre li donava classes i quan va faltar una noia la va trucar per fer “El Somni de Mozart” al TNC.</p> <p>*Línies 113-115: Quan va acabar al TNC la producció “E Somni de Mozart” va entrar a la companyia de teatre familiar “Dreams Teatre” que mes tard va dirigir.</p> <p>*Línies 118, 125-126: Aproximad ament des que va entrar a “Dreams teatre” donava</p>	acceptar ser professor.
--	--	---	---	--	-------------------------------

				<p>clases de teatre musical com a extraescolar . Les extraescolars sempre li han donat el sou mensual i el sou d'actriu de teatre era un complement.</p> <p>*Línies 128-132: Mai li ha faltat la feina d'actriu perquè a treballat a dues companyies de teatre familiar a les quals no els hi ha faltat la feina, però amb el sou d'actriu no es pot viure i s'ha de complementar.</p>		
	<p>Coneixements Què sabies de la professió prèvia introducció i què sabies de la</p>	<p>*Línies 113-122: Desconeixement total previ de la professió i del nivell legal. Consideració de col·lectiu</p>	<p>*Línies 79-85: Cap coneixement previ de la professió. Tieta ballarina li havia comentat la duresa de la</p>	<p>*Línies 163-165: Zero coneixement de la pressió prèvia introducció. Coneixia la visió</p>	<p>Línies 40-43, 45-47: Prèvia introducció al gremi del teatre no se'n tenien cap tipologia del que comportav</p>	<p>*Línies 76-81: Coneixement típic de món difícil i precari. Els professors de l'institut on va cursar el</p>

	<p>professió normativa ment prèvia introducció.</p>	<p>desorganitzat. Existència de l'Associació d'actors però no hi forma part.</p> <p>*Línies 125-127, 130-133: També es un col·lectiu amb molta competència on hi ha poca feina i molts treballadors per fer-la i el sector se'n aprofita d'això.</p>	<p>professió d'artista. Únic motor l'emoció.</p>	<p>externa de la professió.</p> <p>*Línies 264-265: Tampoc es tenia cap coneixement normatiu prèvia introducció al gremi.</p> <p>*Línies 88-91: Estudis d'interpretació al Col·legi del Teatre i formació en dansa contemporània. Infància idea de que ser ballarina es formar part del Ballet Rus i ser actriu es sortir a TV3.</p> <p>*Línia 98: Cap coneixement normatiu previ.</p>	<p>a la professió d'actor. Per tal d'introduir-se va preguntar a la seva primera professora de teatre.</p> <p>*Línies 49-50: Normativa ment el coneixement era encara menor al coneixement que se'n tenia de la professió d'actor.</p>	<p>batxillerat l'incitaven a que no s'hi dediques perquè treia molt bones notes.</p> <p>*Línies 82-83, 85-88, 90-91: Anècdota, va treure matrícula d'honor al batxillerat. Si treus aquesta matrícula se't paga el primer any a una universitat pública. No se li va pagar el primer any a l'Institut del teatre, institució pública que pertany a la Diputació de Barcelona. Única institució que ofereix estudis superiors públics d'interpretació.</p> <p>*Línies 94-95: Desconeixement</p>
--	---	---	--	---	---	--

						normatives sector.
	Família Compatibilitat vida laboral amb vida personal		*Línies 108-120: Es considera compaginable vida laboral i vida personal/familiar si es té una infraestructura (parella, família, etc.) que t'ajudi. Horaris d'actor i actriu de teatre impedeixen fer activitats amb els fills quan es té feina, però quan no es té feina es compaginable. Posa exemple de pare metge, també feia guàrdies de nit.	*Línies 293-303: No es compatible. Mare soltera per elecció (in-vitro). *Línies 305-325: No hi ha protecció per a les actrius embarassades. Es veuen obligades a dir que no a molts projectes i no reben protecció econòmica per part de l'estat. *Línies 339-344: Una persona embarassada no té les mateixes capacitats que una que no. A més a més, un cop tens infants existeix una incompatibilitat horària (treball de caps de setmana, matins lliures i		*Línies 113-129: Dificultat conciliació vida laboral amb vida familiar. Horaris contraposats a la resta, forta vulnerabilitat emocional de la professió i molta cura física de la professió no compresa per externs a aquesta.

				<p>tardes ocupades, etc.)</p> <p>*Línies 346-358: Les úniques facilitats reals existents son tenir bones relacions amb les persones per qui i amb qui treballes. Necessitat de suport logístic extern (parella, pare, mare, germans, cangurs, etc.)</p>		
ÀMBIT NORMA TIU	<p>Normativa Coneixement de la normativa actual</p>	<p>*Línies 146-147: Desconeixement de la normativa actual, es a dir, es coneix l'existència del CC però no exactament què diu aquest.</p> <p>*Línies 151-153: Consideració de desconeixença, en general, de</p>	<p>*Línies 98-103, 105: Sensació gremi desorganitzat. Es té coneixement normatiu si es forma part de l'Associació d'actors. Ella no en considera que en tingui de coneixement normatiu.</p> <p>*Línies 125-128:</p>	<p>*Línies 265-273: Coneixement de la normativa arrel de la trajectòria laboral. Es a dir, s'ha trobat amb molts casos on, per força, s'ha hagut d'aprendre la normativa per fer-la complir.</p>	<p>*Línies 52-57: Actualment els seus coneixements normatius provenen de l'assignatura cursada al Institut del Teatre "Producció i Gestió" però tampoc s'explica context i coneixements</p>	<p>*Línies 95-100: Existència de poc sindicat i poca unió. Hi ha l'Associació d'Actors (AADPC) la qual fa feina per lluitar contra la precarietat però sensació de poca intenció pedagògica per ensenyar</p>

		<p>la normativa per part del sector.</p> <p>*Línies 160-165: Manca de formació respecte als drets i obligacions dels actors i actrius dintre del Col·legi del Teatre.</p> <p>*Línies 169-180: Sentiment d'empitjorament de la normativa a arrel de la COVID. Hi ha menys feina que abans i s'accepta qualsevol condició laboral per tal de cobrar. Sensació d'afectació general del sector, les empreses tampoc es poden permetre oferir unes condicions decents. Abans de la pandèmia s'havia millorat respecte a la</p>	<p>Es considera que en general el gremi desconeix la normativa. Puntualment apareix algú que en té coneixement i alça la veu per fer-se sentir i lluitar per les condicions legalment establertes.</p> <p>*Línies 377-381: Actualment es coneixen els mínims normatius perquè s'han trobat i s'han hagut d'exigir, es a dir, a mesura que ha treballat i s'ha trobat amb situacions injustes i il·legals s'ha hagut d'informar per poder lluitar.</p>		<p>normatius. En essència l'assignatura ensenya plantilles de contractes i explica per sobre el conveni col·lectiu. Considera que actualment no coneix la normativa al detall, quan es troba de cara amb un conflicte laboral normatiu en fa recerca.</p> <p>*Línies 63-68: Dintre del gremi es considera que la normativa no es coneix. També remarca el fet de que ell i el seu entorn es jove i que encara esta acabant els estudis a l'IT. En el moment en el qual</p>	<p>com funciona el sector.</p> <p>*Línies 105, 107-109: Al IT hi ha una assignatura que ensenya "Producció i Gestió" però es considerad a la típica assignatura toston i no explica les realitats del dia a dia dels actors ni coses bàsiques, com, per exemple, una nòmina.</p> <p>*Línies 133-135: Coneixement normatiu bàsic, ara bé, molt més elevat que al inici de la introducció laboral. Quan es va trobant la normativa se la va aprenent.</p> <p>*Línies 140-143: Sensació de</p>
--	--	---	--	--	---	--

		legalització de la remuneració però després s'ha tornat enrere.			n'hagi de dependre econòmicament del teatre, suposa, que guanyarà coneixements amb l'experiència i el contacte amb el món.	desconeixença de la normativa per part del sector. Si no et trobes en situació de necessitat no la coneixes. L'Associació fa l'intent de que es conegui i de els professionals estiguin al dia però es molt complicat.
	Legalitat Legalitat de les seves relacions laborals	*Línies 78-104: Tant Las Lloronas com Las Frítas son cooperatives perquè no tenen suficients ingressos	*Línies 128-133: Les empreses intenten jugar amb la ignorància del sector per no complir la	*Línies 101-111: Inici laboral al TNC cobrant de manera estipulada, sota conveni, amb assajos pagats, etc.	*Línies 71-79, 81-82: Es considera afortunat perquè treballa per una empresa que ell creu que es	*Línies 170-179: No es creu que es compleixi la normativa. Es vetllarà perquè es faci però només les

		<p>per assumir els gastos de d'una companyia. Primers bolos amb Las Lloronas i amb Las Frítas tot en negre o taquilla inversa, sense contractes, ni altes a la seguretat social. Excepcionalment, se'ls feia factura a algun Ajuntament puntual. Las Frítas actualment prepara un projecte per la Generalitat amb centres penitenciaris i tot es "legal".</p> <p>*Línies 182-187: Consideració de NO compliment de la normativa. Exemple Generalitat paga 300€ per una feina de varis dies i sense drets d'imatge,</p>	<p>normativa. Si algú la coneix llavors es compleix per no tenir problemes. També hi ha situacions en les quals el fet de tenir feina, encara que inclogui condicions precàries ja es d'agrair.</p> <p>*Línies 138-146: Normalització entre els professionals de la situació laboral precària. No es paguen hores extres.</p> <p>*Línies 150-151, 153-154: Necessitat de millora de remuneració salarial per les hores d'assaig. Existència d'abús de poder. La remuneració de les hores</p>	<p>Realment va fer 2 assajos pel "Somni de Mozart". Després d'això va poder veure que els assajos no es pagaven, que no es compleix el conveni. Només es poden permetre pagar aquestes coses certes companyies, la majoria no.</p> <p>*Línies 362, 364-368, 373-379: No es pot complir la normativa perquè aquesta no es realista. Es a dir, el CC no té present les capacitats econòmiques de moltes companyies. Motiu pel qual no es paguen assajos. La majoria no son ni empreses perquè no</p>	<p>bastant legal. Compleix els mínims salarials. Remarca que la situació de l'actor i actriu dins la indústria hi ha dinàmiques d'abús motiu pel qual els professionals als accepten qualsevol cosa per tal de cobrar, encara que sigui una misèria.</p> <p>*Línies 86-87, 92-101, 124-129, 283-288: Ha treballat en negre, varis cops. Ha treballat sense cobrar assajos, etc. Fent referencia a les dinàmiques de poder es fa sentir als actors com prescindibles i com si la feina que se'ls hi</p>	<p>grans productores amb diners s'ho poden permetre i les petites no es poden permetre ser legals ni oferir condicions dignes als treballadors perquè no s'ho poden permetre econòmicament.</p> <p>*Línies 182-186: Les grans produccions, privades i públiques, paguen assajos, però les petites no.</p> <p>*Línies 188-197: És milloraria els mínims salarials. Es consideren baixos degut a les condicions dels artistes, es a dir, igual cobres el sou mínim 3 mesos però després pots estar</p>
--	--	---	--	---	---	--

		<p>etc. Es va fer per necessitat post-pandèmia.</p> <p>*Línies 192-195: Les altes i baixes de la seguretat social no es donen. No cotitzen perquè no se'ls dona d'alta. A vegades se'ls dona d'alta però com a rang inferiors al que són per pagar menys l'empresa.</p> <p>*Línies 203-212: Poca protecció dels actors i les actrius en referencia a la inferioritat de poders. El CC fa referencia a unes coses, però ningú s'assegura de que aquestes es compleixin. A més a més, l'actor no té poder per negociar millors</p>	<p>d'assaig es troba al CC, però tot i això no es fa cas a allò establert al CC i ningú se n'assegura de que allò es compleixi. L'aplicació segura de la norma depèn de per qui treballis.</p> <p>*Línies 159-162, 164-165: Projectes sense altes i amb remuneracions precàries. Oferint l'empresa fer factura com autònoms sense ser els professionals autònoms.</p> <p>*Línies 168-174: Ha treballat en espectacles per Nadal on no s'han respectat es descansos entre assajos i espectacle</p>	<p>s'ho poden permetre.</p> <p>*Línies 391-396, 398-405: Es coneix o no, però la realitat es que no es fa ús de la mateixa perquè es massa exigent per a poder ser assolible. Motiu pel qual es cobra a taquilla moltíssimes vegades.</p> <p>*Línies 4011-417: Conseqüentment només les grans productores es poden permetre complir la norma, però tot i poder permetre-s'ho intenten regatejar amb els salaris, les condicions, etc.</p> <p>*Línies 419-420: No es compleix la normativa.</p>	<p>ofereix es un regal. Juguen amb el joc gran nombre de treballadors – poca borsa de feina. En general, ha treballat en situacions dintre del marc legal excepte excepcions. Depenen molt les condicions laborals de l'empresa, productora o companyia per la que es treballa.</p> <p>*Línies 107-108, 113-115: Fa èmfasi en l'acceptació de qualsevol feina acceptant les condicions que siguin. També marca que aquest fet no es només culta de les empreses ja que hi ha moltes que</p>	<p>sense feina cinc mesos.</p> <p>*Línies 201-206, 216-223, 226: El primer i últim contracte legal pel moment ha estat el de "La Jaula de las Locas". Aquest s'han pactat clàusules, s'ha signat, s'ha donat d'alta, etc. Prèviament, però, tots havien estat en negre, sense complir normativa de gires, sense pagar dietes, donant d'alta i de baixa el mateix dia del bolo, etc. També reconeix haver estat d'alta durant una temporada al Teatre Tívoli.</p>
--	--	--	---	---	--	---

		condicions, la productora o empresa juga amb “si no ho fas tu, m’ho fa un altre”, de nou poca feina i molta borsa de persones treballadores. Durant la situació COVID no s’ha protegit tota l’economia submergida del teatre. Bolos en negre o sense contracte anul·lats i cap paper per poder reclamar que se’ls pagui. Es juga amb la ignorància, vulnerabilitat i desprotecció dels actors i actrius.	ni entre espectacle i espectacle. Ha treballat sense estar donada d’alta i es demana que els propis actors i actrius facin factura.	*Línies 423-425, 427-433: Els assajos no es paguen gairebé mai. La societat veu molt car el preu del teatre i després no té cap problema en gastar en alcohol, etc.	tampoc tenen recursos per oferir als treballadors unes condicions dignes.	
		*Línies 186-188, 190-196, 198-200: Família d’advocats. Aquests s’asseguren, quan l’actriu rep un contracte, que tot sigui correcte i conforme. Remarcant quan rep contracte, no sempre treballa sota contracte. Companyia de teatre on cobra en negre o fent taquilla inversa perquè si es fa legal acaben no cobrant res.		*Línies 278-283: Actriu que va formar part del repartiment de “Grease, el musical” producció d’una gran productora. Aquesta va intentar aprofitar-se de la inexperiència dels actors i actrius per no complir normativa, finalment es van “complir”.	*Línies 118-119: L’Estat dona ajudes per la cultura però les dona sempre a les mateixes empreses.	
		*Línies 216-222: Participa amb la Cooperativa Actura la qual fa d’intermediària a les contractacions dels	*Línies 202-204: L’actriu es	*Línies 458-465: No es fan càstings oberts per part de les empreses, teatres i	*Línies 134-136: Treballa per una companyia de teatre familiar i considera que aquestes encara es troben en pitjors condicions. Hi ha més oferta pel públic i es valora molt menys com a teatre, tot i que acaba sent teatre. A més a més, les subvencions per aquestes tipologies	

		<p>artistes, els hi emet les factures i els hi fa la liquidació.</p> <p>*Línies 239-248: La legalitat depèn 100% de per a qui es treballi. No es pot permetre ser autònoma per això es fa ús de la Cooperativa Actura. Remuneració per bolos, vida laboral molt inestable (es treballa dos mesos molt i després res durant cinc mesos, per exemple). A les grans productores si que hi ha contractes, que siguin més o menys legals ja es un altre cosa.</p> <p>*Línies 256-257: En general els assajos no es cobren, només es cobra la funció. Els assajos es</p>	<p>considera afortunada perquè al llarg de la seva trajectòria laboral ha treballat per teatres i productores de manera legal, no sempre però.</p> <p>*Línies 209-2015: Quan se l'ha contractat com a actriu per teatres la majoria de casos ha estat legal. Ara bé, quan treballa per la seva Companyia en negre, taquilla inversa, etc. Treballen amb la Cooperativ a Actura per tal de poder cotitzar amb la Companyia .</p> <p>*Línies 231-245, 247, 249-253: Problema</p>	<p>productores públiques. Pots fer càstings d'ARXIU, però res per coses concretes.</p> <p>*Línies 474-479: Autònoma, ha tingut gran quantitat de relacions laborals com actriu en negre.</p> <p>*Línies 491-494: No es compleix el CC.</p>	<p>de teatre son mes manses i també van a les mateixes empreses sempre.</p> <p>*Línies 274-276: No es compleixen els descansos entre funció, ni el que diu el CC de les gires, carreguen i descarreguen en la furgo, etc.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

		<p>paguen només si es treballa per una gran productora.</p>	<p>cultural. Es pot pagar poc i legal o poc i il·legal. Diferència entre gran companyies i petites per recursos econòmics. Les condicions seran millors quan més gran l'empresa. Gran borsa de treballadors i poca feina per la qual sempre es contracta als mateixos. País amb poca cultura. La cultura es cara.</p> <p>*Línies 255-265: Moltes hores de feina mal pagades que fins i tot no es paguen totes. A més remuneració precària però per temporada perquè després no</p>			
--	--	---	--	--	--	--

			<p>tens previsió de quan tornaràs a cobrar. Actors i actrius han de tenir moltes feines per poder ser actors i actrius. Molts pocs poden viure únicament del teatre, molts, molts pocs.</p>			
	<p>Protecció Sentiment de protecció per part de la llei</p>	<p>*Línies 268-269, 274-276: Zero sentiment de protecció legal i zero recolzament social de la professió.</p>	<p>*Línies 157, 159-162: No sensació de protecció normativa del gremi. *Línies 224-227: No sentiment de protecció per la llei.</p>	<p>*Línies 497-504: Si quan la productora es pot permetre pagar, perquè llavors es poden reclamar els drets i obligacions del CC. No quan la productora ja no s'ho pot permetre i els professionals ho saben, perquè reclamar implica perdre la feina per tancament de</p>	<p>*Línies 151-154, 156, 159, 161-163, 165-166, 170-171: Em diu que si es sent protegit per la llei. Acte seguit m'explica una casuística concreta segons la qual no s'ha sentit protegit. Agafa la COVID i, com que se'l dona d'alta i de baixa per al mateix dia de la funció no pot demanar la</p>	<p>*Línies 229-243: No hi ha sentiment de protecció legal. Sensació de compliment a les produccions grans per accés a recursos econòmics i molta manca a les produccions petites. La gravetat es troba al percentatge, $\frac{3}{4}$ dels professionals treballen en petites produccions i només $\frac{1}{4}$</p>

				l'empresa o productora.	baixa per aquell dia perquè no consta com a donat d'alta anteriorment. Em diu que cobra per funció (ja no estan complint la normativa) , conseqüentment no pot cobrar la baixa. Arriba a la conclusió de que això pot passes a qualsevol actor o actriu per qualsevol baixa de curta durada. *Línies 174-188: Finalment em diu que no, que no se sent protegit per la llei. Creu que aquesta desprotecció recau sobre l'abús de poder.	ho fa a grans produccions amb condicions dignes.
ÀMBIT PANDÈMIA	Ajudes culturals Coneixement, suficiència	*Línies 279-285, 287-290: Coneixement de les	*Línies 282-288, 290, 294-297: Coneixement	*Línies 509-528: Es coneixen, no es van demanar	*Línia 192: Coneix els ajuts de la COVID	*Línies 263-264: Coneixença de les dues ajudes

	<p>a o insuficiència</p>	<p>ajudes perquè s'han hagut de demanar. No es consideren suficients. 750€ en sis mesos es insuficient i no es considera una ajuda significativa. No compensen els mesos sense possibilitat de treballar. Sentiment d'oblit de la professió per part del Govern, la pandèmia va començar al març i el primer ajut es va rebre a finals de 2020.</p>	<p>nt de les ajudes i es consideren ridícules irrisòries. 750€ per dues pagues que acaba sent un total de 1.500€ per viure vuit mesos es considera ridícul i vergonyós.</p>	<p>perquè es autònoma. Es consideren altament precàries.</p> <p>*Línies 530-531: La professió es tan precària que ja es com, okay, seguim precaris.</p>	<p>assignats al sector cultural.</p> <p>*Línies 194-196, 266-268: Els considera insuficient s. L'ajut de 750€ seria l'equivalen t a 8 bolos molt mal pagats. Hagués pogut fer molt més.</p>	<p>que es van crear pel sector, es va demanar la segona.</p> <p>*Línies 266-276: Consideració general de coneixença de les ajudes. Consideració de desesperació dels professionals, la gent demanava ajudes sense complir requisits per necessitat.</p> <p>*Línies 278-287, 290-299: Consideració d'insuficiència de les ajudes i d'incoherència del Govern. Es considera necessària la cultura però es tanquen teatres i s'obren restaurants i esglésies.</p>
	<p>Afectació laboral</p>	<p>*Línies 289-297,</p>	<p>*Línies 299-304,</p>		<p>*Línies 198-204,</p>	<p>*Línies 306-314:</p>

		<p>303-305: Pèrdua de la feina (bolos) a causa de la pandèmia i del confinament . Impossibilitat de treballar i cap tipologia d'ingressos. Es van mantenir les classes de professora de teatre online però es va haver de demanar ajut a la família perquè no es podia arribar a final de mes.</p> <p>*Línies 313-319: A partir del desconfiament l'actriu es considera afortunada perquè amb la companyia Las Frítas els ha sortit un projecte amb la Generalitat als centres penitenciaris.</p>	<p>306-308: Angoixa provocada per les anul·lacions i aplaçaments de projectes i, conseqüentment, disminució dels futurs ingressos previstos. Tenia dos projectes un es va a anular i l'altre es va aplaçar. Per un se li va pagar la meitat perquè s'anava posposant, però per l'altre no hi havia contracte signat ni res i no es va remunerar.</p> <p>*Línies 315-317: Fa un any que no treballa, ara comença un projecte i es considera afortunada.</p> <p>*Línia 319: Els ingressos durant la</p>		<p>207-208: Gran afectació. Pèrdua de la feina, de nou, com que es donava d'alta per funció i no tenia contracte no podia demostrar que tenia una feina que havia perdut. L'ajut el va poder demanar però. L'únic income rebut durant la pandèmia va ser el de les classes de teatre. El teatre no va pagar res.</p> <p>*Línies 262-264: La pandèmia ha augmentat la precarietat encara més al sector. L'any anterior cobraven a catxet i aquest any a taquilla.</p>	<p>Gran afectació al sector perquè no es podia teletreballar. Gran desmotivació per aquells que s'estaven introduint al món laboral després dels estudis.</p> <p>*Línies 400-403: Necessitat tan elevada de treballar que s'accepta qualsevol cosa siguin les condicions que siguin.</p>
--	--	---	--	--	--	---

			COVID han estat l'atur.			
ALTRES	Altres aportacions que han volgut fer els/les entrevista des	<p>*Línies 338, 340-344, 348-351: L'entrevista da vol deixar constància de les dues realitats existents al gremi, la realitat de la gent que treballa sempre i de les cares conegudes i la realitat, la qual esta formada per la gran part de professional s del sector, de la majoria de persones que treballen tirant endavant petits projectes i fent art però que no es valoren socialment. S'han de donar visibilitat i valor a les dues parts del sector.</p> <p>*Línies 359-367: Es reivindica i rebutja el poc</p>	<p>*Línies 323-334, 336-345: Productores que juguen amb la ignorància i amb la competència a del sector. Treballadors que cobren menys que altres fent la mateixa feina. Per aquest motiu estan començant a normalitzar saber que cobra cadascú. Productores que pacten clàusules amb alguns actors o actrius del repartiment per cobrar més que la resta, es legal, però es considera poc ètic.</p>		<p>*Línies 226-236: Discriminació entre classes socials. La gent amb calers pot accedir a millors feines perquè com que no s'han de preocupar en sobreviure poden cuidar el cos, formar-se, cuidar el book d'actor. A més a més, hi ha elit de contactes.</p>	<p>*Línies 316-336, 338-347, 356-361, 365-384, 389-397: Anècdota segona onada a la producció "La Jaula de las Locas". La productora va dir als actors que volia obrir però que no els podia donar d'alta per tota la temporada perquè si s'havia de tancar per COVID s'arruïnaven. Van proposar al actors anar fent altes i baixes setmanals perquè si hi havia brot els pagaven fins diumenge, per falta de recursos econòmics. L'Associació d'actors es va ficar pel mig reclamant que allò no</p>

		<p>funcionament dels “teatres públics” a Catalunya. Els càsting d’aquestes entitats NO son públics, per tant, no es donen les mateixes oportunitats per tothom.</p> <p>*Línies 369-374: Món mogut pels contactes i l’estatus social. Amor odi amb el funcionament del sector, a vegades es cansat.</p>				<p>es podia fer. Els actors estaven desesperats per treballar i per rebre qualsevol tipologia de remuneració econòmica. Es va crear rebuig cap a l’Associació, la qual lluitava per condicions dignes. Finalment es va donar d’alta per mitja temporada. Es van haver de confinar però, gràcies a l’Associació, van cobrar més del que haurien cobrat si per la productora fos.</p>
--	--	---	--	--	--	---

7.3 ANNEX 3. PLANTILLA CONSENTIMENT INFORMAT

A continuació la Plantilla utilitzada per a obtenir el consentiment informat de les actrius i dels actors entrevistats per a la validació empírica.

CONSENTIMENT INFORMAT (MAJORS DE 18 ANYS)

LA PRECARIETAT LABORAL AL GREMI DELS ACTORS I ACTRIUS DE TEATRE

Entrevista del TFG del Grau de Relacions Laborals (Facultat de Dret de la UAB)

Si us plau, llegeix acuradament aquest document de consentiment abans de decidir-te a participar en aquest estudi.

1. Objectiu de la investigació

El propòsit d'aquesta investigació és estudiar la normativa laboral vigent d'actors i actrius de teatre i l'aplicació d'aquesta normativa amb l'objectiu d'identificar l'existència o no de precarietat laboral a la professió.

2. Implicacions de la participació

Et demanarem en primer lloc el teu recorregut laboral, com ara quants anys fa que et dediques al teatre o la possibilitat de viure exclusivament del teatre. En segon lloc preguntarem sobre els teus coneixements referents a la normativa i a l'aplicació de la mateixa, com ara coneixes els contingut normatiu del Conveni Col·lectiu d'Actors i Actrius de Teatre de Catalunya i l'aplicació i compliment del contingut d'aquest. També demanarem per la possibilitat de dedicar-se exclusivament al teatre o l'obligació, degut a la precarietat laboral, a compaginar el teatre amb altres professions. Per acabar farem algunes preguntes referents a l'afectació de la pandèmia, com ara coneixement de les ajudes creades al respecte i l'opinió sobre l'eficàcia de les mateixes.

3. Durada

L'entrevista té una durada de 45 – 60 minuts aproximadament.

4. Riscos i beneficis

No hi ha riscos de cap tipus en la teva participació.

5. Compensació

En aquest cas no està prevista cap compensació per participar-hi. Ara bé, l'alumna estarà plenament agraïda per la vostra participació i ajuda.

6. Confidencialitat

Si decideixes participar-hi, la teva identitat es mantindrà confidencial i només els l'autora del Treball de Fi de Grau tindran accés a les dades del projecte. Per l'entrega del treball i, en cas hipotètic de publicació, es faran servir sempre pseudònims.

L'autora mantindrà aquest consentiment informat en un lloc segur i el destruirà al cap de 5 anys un cop finalitzada la investigació. Quan l'estudi s'hagi completat i se n'hagin analitzat les dades, tota la base de dades serà anonimitzada i posada a disposició de la resta dels correctors del treball.

7. Voluntarietat de la participació

La participació en aquest estudi és completament voluntària. No hi ha cap penalització per no participar-hi.

8. Dret a retirar-te de l'estudi

Tens el dret a retirar-te de l'estudi en qualsevol moment sense donar explicacions i sense conseqüències negatives; només m'ho has de comunicar per qualsevol mitjà. A banda d'això, si així ho desitges, pots exercir els teus drets reconeguts pel Reglament europeu de protecció de dades personals adreçant-te a Maria Avila Perez i enviant un correu a maria.avilap@e-campus.uab.cat amb la teva sol·licitud i una fotocòpia del DNI. Les sol·licituds per exercir els teus drets estan disponibles a la web de l'Oficina de Protecció de Dades de la UAB

(<https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/itineraris/proteccio-de-dades/drets-de-les-persones-interessades-1345764799916.html>).

També tens dret a presentar reclamacions davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (<https://apdcat.gencat.cat/ca/contacte>), i sempre que ho consideris necessari pots contactar amb el delegat de protecció de dades de la UAB (proteccio.dades@uab.cat).

En qualsevol cas rebràs una resposta per escrit de l'acció realitzada en el termini establert legalment.

9. Eventual publicació/reutilització/altres processaments de les dades bàsiques i període de retenció

Acceptant aquest consentiment permetes, en cas d'eventual publicació de l'estudi, l'ús de les teves dades. Només de les dades comunicades a l'entrevista.

10. Enregistraments i ús de testimonis

___ Estic d'acord que s'enregistri (àudio/vídeo) l'entrevista amb objectius de recerca.

___ Autoritzo que es facin citacions literals de les meves intervencions sense mencionar el meu nom i que es reproduïxin en àudio i vídeo intervencions meves sense mencionar el meu nom.

___ Autoritzo l'ús de les meves intervencions d'àudio i vídeo per a finalitats de divulgació científica, sempre que s'articulin mecanismes per preservar la meua privacitat.

11. Persona de contacte

En cas de dubte o consulta pots contactar amb:

Maria Avila Perez, maria.avilap@e-campus.uab.cat, 601238435

12. Consentiment

He llegit la informació sobre el projecte de recerca i he tingut l'oportunitat de fer preguntes, les quals se m'han respost satisfactòriament.

Entenc que la informació anonimitzada (sense identificadors personals) d'aquest projecte serà posada a disposició d'altres investigadors un temps després d'haver finalitzat el projecte.

Estic d'acord a participar-hi i he rebut una còpia d'aquest consentiment.

Nom i cognoms del participant

Signatura _____

Data: _____

Investigador/a:

Signatura _____

Data: _____